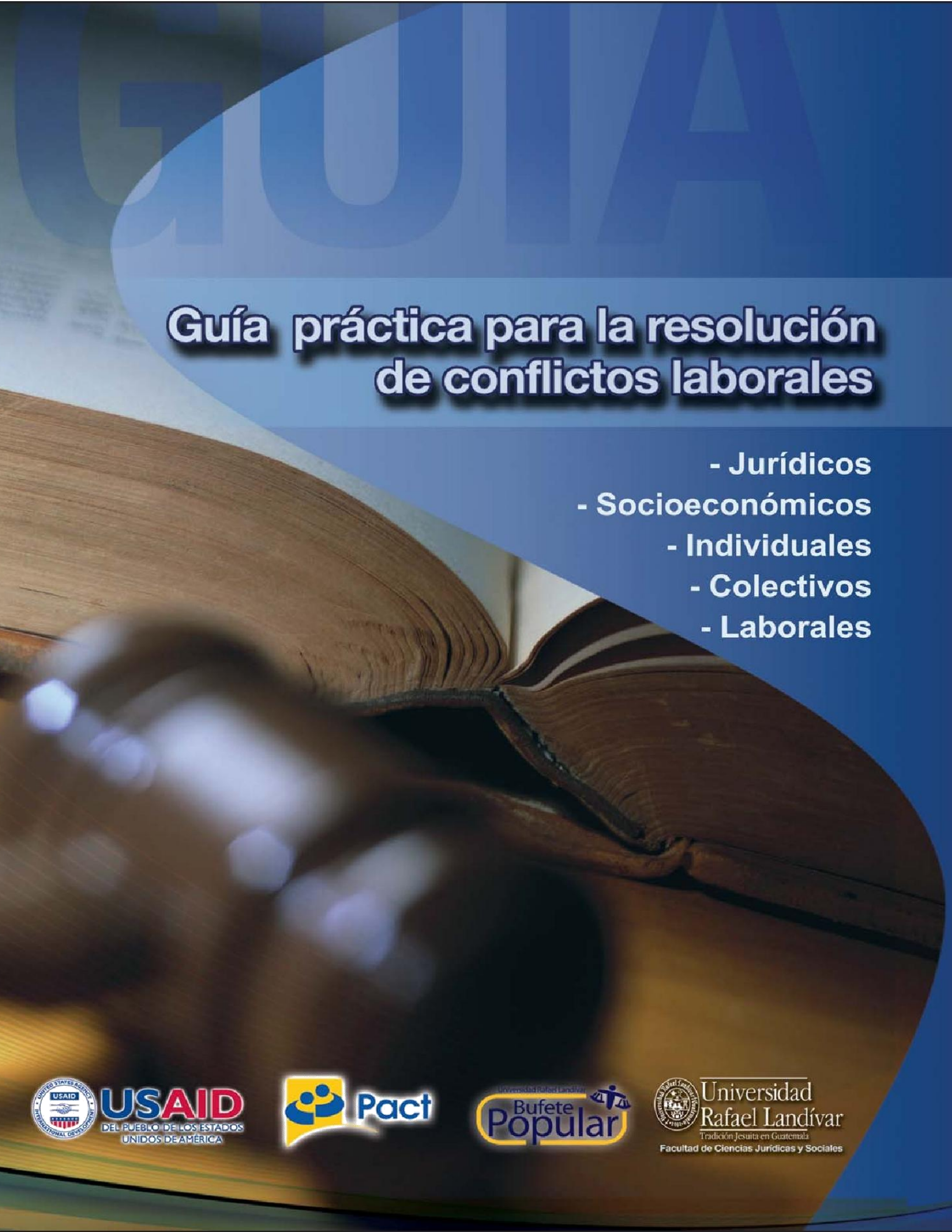
Guía práctica para la resolución de conflictos laborales

- Jurídicos
- Socioeconómicos
- Individuales
- Colectivos
- Laborales



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Pact

Bufete Popular

Universidad Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Guía Práctica para la Resolución de Conflictos Laborales

Este documento fue financiado por el Programa de USAID para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR, ejecutado por Pact. Las opiniones aquí expresadas corresponden a las personas autoras y no reflejan necesariamente el punto de vista de Pact ni de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).

Universidad Rafael Landivar
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Bufete Popular
2011 Primera Edición
Se permite la reproducción total o parcial de los materiales aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y se haga llegar una copia de la publicación o reproducción al editor.

Equipo Productor de la publicación:

Autora:
Licda. Evelyn Ruth Rebuli Villavicencio

Coordinación Editorial
Licda. Claudia Abril
Licda. Vania Soto

Impresión
Impresos Office Paper

Pact
Residencial Madre Selva
Calle Conchagua, No. 9
El Salvador
www.justicialaboral.ning.com

PRÓLOGO

Uno de los principales objetivos del diálogo social es impulsar el logro de consensos y la participación democrática de todos los interlocutores en el mundo del trabajo. Las organizaciones internacionales que facilitan ese diálogo, han destacado la importancia que tienen las buenas relaciones laborales y la adopción o reforma de la legislación del trabajo de conformidad con las normas internacionales en esa materia y las mejores prácticas comparativas como medios básicos para promover mejores salarios y condiciones de trabajo, además de impulsar la paz, la armonía y la justicia social, que permitan la cooperación y el buen desempeño en todo sentido, de los actores que intervienen en la relación laboral.

Sin embargo la conflictividad laboral siempre existirá, razón por la que, la legislación de esa materia regula dichos conflictos ya sean individuales o colectivos. También dispone sobre sus posibles soluciones tanto en el ámbito extrajudicial, administrativo y judicial. Lo anterior, para que se respeten los derechos de las partes que intervienen en dicha relación de trabajo.

La presente guía práctica para la solución de conflictos laborales constituye un medio que ofrece una visión completa tanto del conflicto en sí, como de todas las instancias que la ley ofrece para su solución, permitiendo al lector por la facilitad de su lenguaje y la forma didáctica con que fue elaborada, una orientación eficiente que tenemos la seguridad será de consulta y referencia frecuente de estudiantes, docentes, trabajadores, patronos y funcionarios tanto de la administración pública como del sector justicia en materia laboral. Cabe mencionar que para los Bufetes Populares también constituirá un instrumento de apoyo importante, teniendo en cuenta la doble labor que realizan: prestar asistencia legal gratuita a personas de escasos recursos y constituir un centro de práctica para los pasantes, en este caso, para atender la conflictividad laboral que presentan los interesados.

Finalmente, agradecemos a la autora de esta guía, Licenciada Evelyn Rébuli por este aporte que se hace a la comunidad jurídica, pero especialmente a la academia. Nuestro reconocimiento al Programa de USAID para el acceso ciudadano a la justicia laboral del CAFTA, sin cuya colaboración no hubiera sido posible la elaboración de la guía, su edición y publicación.

Dr. Rolando Escobar Menaldo
Decano
Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Guatemala, julio 2011

GUIA PRÁCTICA PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

INTRODUCCIÓN

El conflicto siempre ha existido en la humanidad, es una constante a lo largo de la historia del ser humano. Esto se debe a que todos los seres humanos somos únicos y por lo tanto diferentes. Las diferencias se encuentran a todo nivel, en lo físico, ideológico, racial, social, cultural, religioso, entre otros.

Todas las relaciones humanas están sujetas al nacimiento de conflictos. Los conflictos en sí mismos no son algo malo. Lo que puede estar mal, es la forma en que las personas se enfrentan al conflicto y el manejo que dan al mismo.

Las relaciones derivadas del trabajo, no son una excepción a esta regla general. Las mismas están sometidas a una serie de presiones e influencias, tanto externas como internas, que las hacen susceptibles de diferencias y por lo tanto de conflictos.

Los conflictos de trabajo deben de tratar de solventarse de manera de conservar la relación de trabajo. Su terminación puede conllevar efectos negativos tanto para el patrono, cómo para el trabajador. Desafortunadamente esto no siempre es posible y muchas veces los conflictos escalan, hasta que provocan la terminación del Contrato de Trabajo. Lo anterior ha señalado la necesidad de canalizar esfuerzos hacia alternativas de solución de conflictos laborales que permitan una solución rápida, oportuna, económica y eficaz a los conflictos.

Dentro de estos sistemas, encontramos alternativas no judiciales y judiciales, que pueden utilizarse dependiendo de la naturaleza del conflicto, su gravedad y la disposición que muestren las partes en solucionar el problema.

Como asesores es importante conocer las diferentes alternativas que existen para resolver los conflictos laborales, su naturaleza, principios, regulación y aplicaciones prácticas, de manera que pueda brindarse la mejor asesoría al cliente y ayudarle a buscar la solución más pronta al conflicto.

El presente trabajo tiene por objeto servir de guía a las personas que pretendan actuar como asesores de una parte en un conflicto laboral, sean estos abogados, estudiantes o dirigentes sindicales.

I. EL CONFLICTO LABORAL Y SU CLASIFICACION

Se puede entender como conflicto de trabajo, todo aquel procedente de la prestación de servicios remunerados ejecutados por un trabajador a favor de un patrono, esto es, derivados de una relación de trabajo. Los tipos de conflicto que pueden surgir bajo esta definición son numerosos, por lo tanto si interesa estudiar su clasificación se deben concentras los esfuerzos en aquellos que tienen mayor impacto en el ámbito legal.

1.1 CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Esta clasificación no atiende exclusivamente al número de las personas participantes en el conflicto, como podría erróneamente pensarse. Para establecer el tipo de conflicto, ya sea individual o colectivo, debe atenderse además a la forma y calidad en que participan los individuos, así como los intereses que representan.

1.1.1 Conflictos Individuales: Los conflictos individuales se producen entre un trabajador, o un grupo de trabajadores individualmente considerados, y un patrono; y tienen por origen generalmente un contrato individual de trabajo.

Este tipo de conflicto tiene relación con intereses concretos y determinados, se refiere a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas que tienen efectos jurídicos vinculantes.

1.1.2 Conflictos Colectivos: Los conflictos colectivos alcanzan a un grupo de trabajadores, y a uno o varios patronos, pero actuando en forma colegiada, organizados como tales y en representación de los intereses generales del grupo (grupo coaligado o sindicato). Un grupo de trabajadores organizados, no es la mera suma material de intereses individuales.

Este tipo de conflictos tiene en juego intereses abstractos e indeterminados, por lo general se encaminan a la obtención de nuevas condiciones de trabajo o a mejorar las ya existentes. Se dice que son intereses abstractos porque no tienen un destinatario especial, sino la totalidad del grupo.

En un conflicto en donde participan numerosos individuos, se puede establecer si es individual o colectivo, si los intereses del mismo corresponden a las individualidades, o si los intereses en juego corresponden al grupo. Por lo tanto, puede haber un conflicto individual cuando sean varios los trabajadores que demandan a un empleador el cumplimiento de determinadas obligaciones.

Por ejemplo, un despido arbitrario de 20 trabajadores, origina un conflicto individual, en donde cada trabajador reclama el pago de las prestaciones que le corresponden. Aún cuando los 20 trabajadores demanden en forma conjunta, el conflicto continuaría siendo individual.

Los conflictos colectivos pueden conducir a una huelga o a un paro patronal. En algunos casos, el origen del conflicto colectivo es una situación individual, pero que afecta el interés de la comunidad, como en los siguientes casos:

- Cuando se esgrime una cuestión de principio, cuya solución interesa a la condición jurídica de los diferentes miembros de la agrupación;
- Los que agitan un interés común, en todo o en parte, de la colectividad, como sería la defensa del derecho de asociación.

Por ejemplo, un despido arbitrario a un trabajador, solo origina un conflicto individual, en donde el trabajador reclamará el pago de las prestaciones que le corresponden. Pero si tal despido influye en los intereses colectivos del grupo por tratarse de una limitación al ejercicio de su libertad de asociación (afiliación al sindicato), es ésta lesión la que puede provocar un conflicto colectivo, y no las reclamaciones individuales de dicho trabajador.

La legislación guatemalteca no define lo que es un conflicto individual de uno colectivo, pero si regula el marco legal aplicable a las relaciones laborales, ya sea que hayan sido originadas en forma individual o colectiva, y a la forma en que pueden actuar los trabajadores en la defensa de sus intereses (individual o colectivamente).

1.2 CONFLICTOS JURÍDICOS Y SOCIOECONÓMICOS

Esta clasificación de los conflictos de trabajo, se refiere a si los conflictos se deben a puntos de derecho o a intereses económicos o sociales.

1.2.1 Conflictos Jurídicos: Los conflictos de naturaleza jurídica se refieren a la interpretación y aplicación de normas preexistentes, sean legales, consuetudinarias o contractuales, para determinar los derechos subjetivos derivantes de dicha norma; Es un conflicto relacionado al derecho y es con soluciones jurídicas que atañe resolverlos (por medio de la sentencia judicial).

1.2.2 Conflictos Socioeconómicos: Los conflictos de naturaleza económica y social tienen como objetivo la creación o modificación de condiciones de trabajo, por medio de la formación o revisión de nuevas normas de trabajo para mejorar aquellas y regular las relaciones en el futuro. Estos conflictos no se resuelven por medio de

una sentencia, es por ello que existen otros mecanismos legales de presión utilizados para obtener una decisión a la controversia planteada. Estos medios son la HUELGA y el PARO. La decisión en sí, proviene de las mismas partes, la misma debe lograrse por medio de un acto transaccional o conciliatorio o por el arbitraje que cumple las funciones análogas a las de la sentencia en los conflictos individuales.

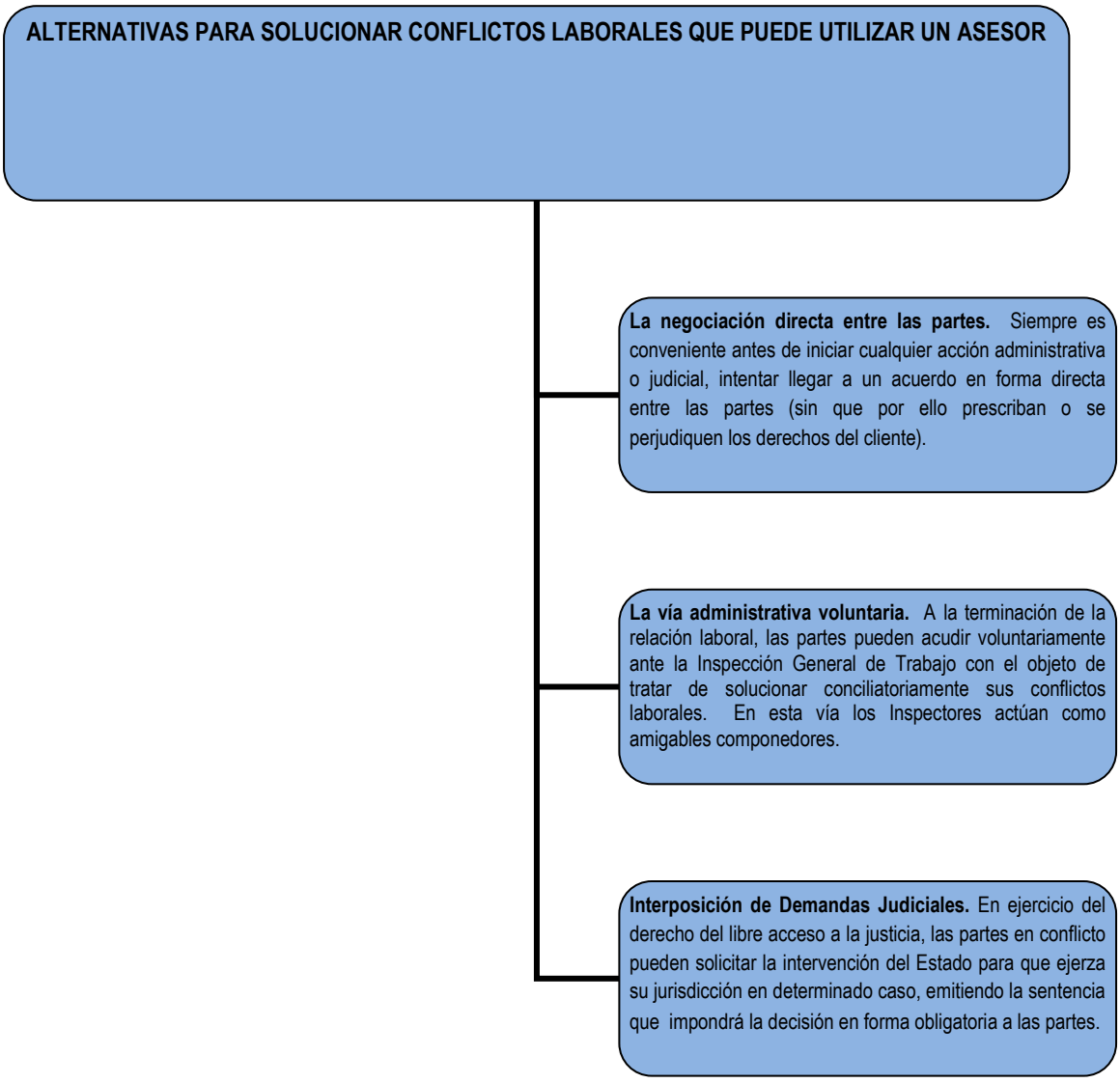
Los conflictos individuales y colectivos pueden ser tanto de Derecho como de intereses Económicos y Sociales. Por lo general, los intereses individuales son de derecho y los conflictos colectivos de carácter socioeconómico.

La distinción hecha en esta clasificación no es absoluta, pues todo conflicto atañe normas ya existentes que existen en un orden jurídico general, ya sea que dicho ordenamiento mande proteger derechos adquiridos o que faculte crear derechos nuevos, equilibrando con equidad los intereses opuestos.

El ordenamiento legal en Guatemala no define lo que es un conflicto jurídico y uno socioeconómico, y se limita exclusivamente a establecer los procedimientos a seguir para la solución de cada uno de ellos.

Este manual tiene por objetivo desarrollar una guía de las diferentes alternativas a seguir para la solución de los conflictos individuales jurídicos.

II. DIFERENTES ALTERNATIVAS PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS LABORALES



III. PREPARACION DEL CASO POR PARTE DEL ASESOR

3.1 PRIMER CONTACTO CON UN CLIENTE POTENCIAL

La primera entrevista con un cliente potencial es sumamente importante porque es el momento en que el asesor tiene un acercamiento directo con dicha persona, y puede recabar la información relativa a la persona y el caso que le servirá para:

- Obtener información del cliente potencial, datos de identificación general, contacto y cobro.
- Determinar si el caso se encuentra dentro de su experiencia o interés para ser atendido.
- Determinar la existencia o no de conflictos de interés que le impidan conocer del caso o su disponibilidad para brindar sus servicios profesionales.
- Realizar un análisis y diagnóstico del caso.

3.2 GUIA GENERAL DE LA INFORMACION A RECABAR EN UN CASO LABORAL

Obtener la información completa relacionada con un caso es indispensable para poder brindar una buena asesoría al cliente. Esta información no siempre se obtiene en una sola reunión. Cada reunión a celebrarse con el cliente debe prepararse y para ello es de suma utilidad contar con una guía que permita llevar un seguimiento de toda la información necesaria (la que ya se ha obtenido y la que está pendiente de recabarse), para poder solicitársela al cliente.

A continuación se encuentra una guía general de la información mínima con la que se debe contar para la preparación de un caso laboral.

Tipo de Información	Caso especial	Contenido	Documentación de Soporte
Información del cliente	Persona individual	Nombre completo de acuerdo a su documento de identificación Existencia de	Copia del documento de identificación. Copia del primer testimonio de la escritura pública en donde conste la

		identificaciones de persona o cambios de nombre Uso habitual de otro nombre, especialmente en la relación de trabajo Edad, estado civil, dirección de residencia, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad Teléfono residencia, celular y/o trabajo actual Número de Identificación Tributaria	identificación de persona o el cambio de nombre, debidamente inscrito en el Registro Nacional de las Personas
	Persona Jurídica	Razón Social Nombre Comercial Nombre del Representante Legal Calidad que ostenta Dirección de sede social Edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio y vecindad del Representante Legal Teléfono de contacto Número de Identificación Tributaria	Copia Patentes de Comercio de Sociedad y Empresa Copia Nombramiento o Mandato Copia Documento Identificación del Representante Legal
Información de la contraparte		Calidad con que actuaba dentro de la relación: Patrono, trabajador, intermediario, contratista	Documentación varia en donde puedan constatarse dichos datos
	Persona Individual	Nombre completo, si lo supiera	

	Persona Jurídica	Conocimiento del uso de otros nombres Dirección del lugar de residencia o de trabajo o en donde pueda ser localizada Razón Social Nombre Comercial Dirección de sede social	Copia de patentes de comercio de sociedad
Información relativa a la relación de trabajo	Tipo de contratación Existencia de Contrato de Trabajo escrito	Por tiempo indefinido, plazo fijo, por obra determinada, temporal, interino Fecha en que se firmó el contrato	Copia del Contrato Individual de Trabajo Copia de cartas ofertas de trabajo Credencial de empleado o carné. Tarjetas de presentación
	Inicio de la relación laboral	Fecha en que se inició la prestación de los servicios	Correos electrónicos o instrucciones de trabajo escritas Copia de control de asistencia
	Lugar de Trabajo	Dirección del centro de trabajo Si los servicios se prestaron en uno o varios lugares, dentro o fuera de la sede social del patrono	Reportes de ventas u horas extras Copia de recibos o comprobantes de pago Certificaciones o constancias de trabajo y salario Copia de cheques de pago
	Jornada y horario de trabajo	Tipo de Jornada Horas laboradas a la semana Horario laborado Trabajo de tiempo extraordinario	

	Puesto desempeñado	Puesto y principales atribuciones	
	Remuneraciones	Salario devengado en los últimos seis meses Bonificación incentivo devengada Otros pagos y beneficios recibidos. (Bonos, premios, comisiones, etc.)	
Terminación de la relación laboral	Tipo de terminación	Despido directo y justificado, despido directo e injustificado, despido indirecto, renuncia, terminación del plazo del contrato	Nota o carta de despido Nota o carta de renuncia Notificación del despido indirecto Notificaciones escritas o electrónicas de cambio de condiciones o elementos que tipifiquen una causal de despido indirecto
	Fecha de la terminación	Fecha en que fue notificada la terminación Fecha en que sucedió la causal de despido indirecto Fecha hasta cuando se prestaron los servicios	
	Forma en que se llevó a cabo la terminación.	Notificación verbal o por escrito Medidas de hecho tomadas si fuera el caso	
Pagos que el trabajador ha recibido y los que se le adeudan	Pago de prestaciones durante la relación laboral	Aguinaldo, bonificación anual, bonificación incentivo, vacaciones gozadas, horas extras	Recibos o comprobantes Copia de cheques de pagos parciales
	Pago de salarios	Salarios ordinarios y	

	durante la relación laboral Prestaciones por la terminación de la relación Prestaciones y salario que se le adeudan Existencia de pagos parciales	extraordinarios hasta el último día laborado Indemnización por tiempo de servicios, ventajas económicas si fuere el caso; prestaciones irrenunciables proporcionales Montos y períodos a que corresponden	
Actitudes tomadas por la contraparte		Ofrecimientos, negativas	Documentos escritos en donde consten
Acciones realizadas a la fecha	Administrativas Judiciales	Denuncias, interrupción prescripción Demandas, denuncias y su naturaleza	Copia de actuaciones
Información general y libre que desee manifestar el cliente sobre los hechos acontecidos	Existencia o no de la causal. Consideraciones personales. Su versión de los hechos ocurridos.		
Objetivos del cliente al iniciar las acciones	Posibilidades de negociación. Alternativas a las que está dispuesto a acudir. Expectativas frente al proceso.		

3.3 GUIA PARA REALIZAR UN ANALISIS Y DIAGNOSTICO DEL CASO

Una vez obtenida la información y previo a tomar cualquier acción, el asesor debe proceder a realizar un análisis y diagnóstico del caso. En dicho proceso, deberá considerar al menos lo siguiente:

Determinar	Analizar	Documentar
Los derechos del cliente y los fundamentos de derecho en que estos se basan.	Listado y cuantificación de derechos económicos Otro tipo de derecho (reinstalación) Normativa aplicable	
La existencia de limitaciones, hechos que modifiquen o extingan dichos derechos.	Pagos recibidos Establecer los diferentes plazos de prescripción aplicables a los derechos del trabajador. Revisión de los plazos de prescripción (tomando en consideración la fecha de la terminación de la relación laboral, fecha desde la cual se adeudan las prestaciones o el salario, fecha en que se tipificó la causal de despido indirecto, entre otras) Establecer el plazo con el que se cuenta para tomar acciones sin que prescriban los derechos del actor o si tales derechos ya han prescrito Existencia de obligaciones a favor de la contraparte que pueda dar lugar a compensación Existencia de acuerdos firmados que regulen fechas diferidas de pago	
La prueba necesaria, la existente y la que debe recopilarse para probar los hechos en que se basará la acción.	Hechos que se deben probar: - Por tener la carga probatoria de los mismos, o - Por convenir a la estrategia que se diseñe	Listar, recopilar y obtener todos los medios probatorios: -En poder del cliente -En poder del adversario -En registros públicos

Las acciones posibles a realizar.	Acercamientos conciliatorios independientes Conveniencia de acudir a la vía administrativa Planteamiento de demandas o denuncias Cronograma de las acciones a tomar en el tiempo, tomando en consideración los plazos de prescripción Acciones dirigidas a interrumpir la prescripción durante las negociaciones para evitar que los derechos del cliente prescriban	
Diseño de la estrategia a tomar	Forma en que se plantearán las acciones administrativas o judiciales, pruebas a presentar en cada una. Alegatos y hechos a incluir. Actitudes a tomar en las diferentes etapas procesales Prever riesgos, dificultades y probabilidades de éxito	
Tiempos, costos y honorarios	Recursos necesarios, tiempo y costo para el cliente	Se recomienda comunicar esto por escrito al cliente

El resultado del análisis y diagnóstico del caso debe comunicarse al cliente, para que acepte la estrategia recomendada, así como los riesgos que esto conlleva, los recursos, tiempo y costos en que deberá incurrir. Es importante aclararle al cliente qué se espera de su persona y en qué forma estará involucrado en el proceso.

3.4 GUIA PARA LA DETERMINACION DE LAS PRESTACIONES QUE CORRESPONDEN AL CLIENTE Y SU MONTO

El asesor debe cuantificar los derechos pecuniarios o montos de las prestaciones laborales a que tiene derecho su cliente, dentro del análisis del caso. Para el efecto se desarrollan a continuación fórmulas para el cómputo de las prestaciones más importantes reguladas por la ley:

Abreviaturas que se utilizarán dentro de las fórmulas:

S.O = Salario ordinario mensual promedio devengado por el trabajador en el período

S.O.6 = Sumatoria del salario ordinario mensual devengado por el trabajador en los últimos seis meses

S.E.6 = Sumatoria del salario extraordinario mensual devengado por el trabajador en los últimos seis meses

A.P.6 = Aguinaldo proporcional que correspondería a 6 meses

B.A.P.= Bonificación Anual proporcional que correspondería a 6 meses

V.E. = Ventajas económicas

P. S.O-S.E.6 = Promedio mensual del salario ordinario y extraordinario devengado por el trabajador en los últimos seis meses.

DL = Días laborados desde la fecha en que el trabajador cumplió años de servicio y gozó de vacaciones.

Fórmula para el cómputo de la Indemnización por tiempo de servicios

$$\frac{(S.O.6) + (S.E.6) + A.P.6 + B.A.P.6}{6} = \text{INDEMNIZACION ANUAL.}$$

Indemnización anual (dividido 365) (=) promedio diario

Promedio diario (x) número de días laborados (=) INDEMNIZACION A PAGAR.

Se suman los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de relación laboral, más el aguinaldo proporcional que devengaría por 6 meses laborados (equivalente al 50% del salario ordinario mensual promedio que devenga en un año), más la Bonificación Anual proporcional que devengaría por 6 meses laborados (equivalente al 50% del salario ordinario promedio que devenga en un año). El resultante de dicha suma se divide dentro de 6. Lo que resulte de esta operación es lo que debe pagarse de Indemnización por cada año de servicio.

Para hacer el cálculo por días laborados, el resultado de la Indemnización Anual se divide dentro de 365 días, y el resultado es lo que debe pagarse de indemnización por día laborado. Este resultado se multiplica por la cantidad de días laborados.

Fórmula para el cómputo de la Indemnización por tiempo de servicios con ventajas económicas

$$\frac{(S.O.6) + (S.E.6) + A.P.6 + B.A.P.6 / 6}{\text{Indemnización anual (dividido 365) (=) promedio diario}} + VE = \text{INDEMNIZACION ANUAL.}$$

P.S.O-S.E.6 x 30 / 100 = VE

Se lleva a cabo la sumatoria de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de relación laboral, más el aguinaldo proporcional que devengaría por 6 meses laborados (equivalente al 50% del salario ordinario mensual promedio que devenga en un año), más la Bonificación Anual proporcional que devengaría por 6 meses laborados (equivalente al 50% del salario ordinario promedio que devenga en un año). El resultado que arroje dicha suma se divide dentro de 6. A este resultado se le suma el resultado de la fórmula de ventajas económicas. Lo que resulte de esta operación es lo que debe pagarse de Indemnización por cada año de servicio, incluyendo el porcentaje legal de ventajas económicas.

Para hacer el cálculo por días laborados, el resultado de la Indemnización Anual se divide dentro de 365 días, y el resultado es lo que debe pagarse de indemnización por día laborado. Este resultado se multiplica por la cantidad de días laborados.

Para obtener el monto de ventajas económicas a adicionar a la indemnización anual, se multiplica por 30 el promedio mensual de salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador en los últimos seis meses de relación laboral, y el resultado se divide dentro de 100.

Fórmula para el cómputo del Aguinaldo Proporcional

S.O. mensual (x) días laborados (dividido) 365 (=) AGUINALDO

Se multiplica el salario ordinario promedio que el trabajador haya recibido en el período del primero de diciembre del año inmediato anterior (o fecha en que se inició la relación laboral si fuere posterior) a la fecha de la terminación de la relación laboral, por la cantidad de días que haya laborado y se divide dentro de 365. Si el trabajador laboró durante todo un año, le corresponde el 100% del monto de su salario ordinario.

El período para el pago del aguinaldo se computará de día uno de diciembre de cada año, al treinta de noviembre del año siguiente o a la fecha en que termine la relación laboral, si fuere antes.

Fórmula para el cómputo de la Bonificación Anual Proporcional

S.O. mensual (x) días laborados (dividido) 365 (=) BONIFICACION ANUAL

Se multiplica el salario ordinario promedio que el trabajador haya devengado en el período del uno de julio inmediato anterior (o fecha en que se inició la relación laboral si fuere posterior) a la fecha de la terminación de la relación laboral, por la cantidad de días que haya laborado y se divide dentro de 365. Si el trabajador laboró durante todo un año, le corresponderá el 100% del monto de su salario ordinario.

El período de pago de la bonificación anual se computa del uno de julio de un año, al treinta de junio del año siguiente o a la fecha en que se dé la terminación de la relación laboral si fuere antes.

Fórmula para el cómputo de la compensación en dinero de las vacaciones proporcionales

DL x 15 /365 = Días de vacaciones pendientes de compensación

S.O / 30 = Salario Diario

Salario Diario x Días de vacaciones pendientes de compensación = Compensación vacaciones

En un primer momento, se debe obtener el resultado del número de días de vacaciones a los que tiene derecho el trabajador a ser compensado. Para ello se multiplica por 15 el número de días laborados por el trabajador desde la fecha que cumplió años de servicio y gozó de vacaciones (o desde el inicio de la relación laboral si no ha gozado de vacaciones), hasta la terminación de la relación laboral, y el resultado se divide dentro de 365.

En segundo lugar, se debe obtener el salario diario promedio devengado por el trabajador en el periodo, para lo cual se divide el salario promedio mensual devengado por el trabajador dentro de treinta y eso dará como resultado el salario diario promedio.

Finalmente se multiplica el número de días de vacaciones pendientes de compensación por el salario diario promedio el cual dará como resultado el monto de vacaciones a pagar.

El período para el cómputo de vacaciones es de un año, contado desde la fecha del inicio de la relación laboral o de la fecha en que el trabajador cumplió años de servicio y gozo de vacaciones, hasta un día antes de la fecha de aniversario de labores del trabajador (o fecha en que termina la relación laboral para el caso del pago proporcional).

IV. FASE ADMINISTRATIVA CONCILIATORIA.

4.1 MARCO LEGAL APLICABLE

No existe una norma constitucional que señale la procedencia o improcedencia de la Conciliación como tal.

En materia de trabajo, el artículo 103 de la Constitución Política de la República señala que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, lo cual invita a evitar confrontaciones o conflictos innecesarios.

En los Acuerdos de Paz se consideró fundamental para lograr la justicia social y el crecimiento económico, la participación efectiva de los ciudadanos de todos los sectores de la sociedad, correspondiéndole al Estado ampliar estas posibilidades de participación y fortalecerse como orientador del desarrollo nacional, como promotor de la concertación social y de la resolución de conflictos. Para ello, se consideró necesario promover la concertación social a los niveles nacional, departamental, comunal y de unidades productivas rurales y urbanas.

Las estructuras del Estado, en consecuencia de lo anterior, deben adaptarse para llevar a cabo este papel de concertación y conciliación de intereses, a fin de poder operar con eficacia y eficiencia en pro de la modernización productiva y de la competitividad, de la promoción del crecimiento económico y de la eficiente prestación universal de servicios sociales básicos.

Como método alterno de solución de conflictos aplicado en sede administrativa, el artículo 278 del Código de Trabajo estipula el otorgamiento a la Inspección General de Trabajo -a través de sus inspectores y trabajadores sociales- la facultad de facilitar acuerdos entre patronos y trabajadores, cuyos arreglos conciliatorios, una vez aprobados por los inspectores, tienen carácter de título ejecutivo. Así mismo, el artículo 281 literal e) estipula la obligación de intervenir en los conflictos de trabajo de los que tengan conocimiento con el objeto de lograr una conciliación extrajudicial.

El Reglamento de la Inspección General de Trabajo (Acuerdo Presidencial del 20 de diciembre de 1957) en su artículo 19, establece que la misma es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en virtud de la ley debe conciliar los intereses entre patronos y trabajadores.

El Decreto número 1117 del Congreso de la República que crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, señala en su artículo 2, numeral 4 que corresponde a dicha entidad la prevención de los Conflictos Laborales y su solución extrajudicial. En tal sentido, el artículo 40 literal b) de la Ley del Organismo Ejecutivo (Decreto 114-97 del Congreso de la República) regula que corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social prevenir los

Conflictos Laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales.

El Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo llevan a cabo sus funciones en forma descentralizada, a través de delegaciones regionales, departamentales y municipales, de conformidad con lo regulado en el Reglamento de Descentralización Administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En conclusión, la normativa legal y en especial el Código de Trabajo, regula escasamente la conciliación en sede administrativa, al señalar que las Normas laborales deben ser eminentemente conciliatorias, y otorgando a la Inspección General de Trabajo la facultad y la obligación de conciliar las relaciones obrero-patronales, permitiendo así la utilización de la conciliación extrajudicial como mecanismo de solución de conflictos, previo a la interposición de cualquier acción legal.

Adicionalmente a la normativa antes mencionada, a nivel internacional se encuentra lo siguiente:

- La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo celebrada el seis de junio de mil novecientos cincuenta y uno en su trigésima cuarta reunión, emitió la "Recomendación número 92 sobre la Conciliación y el Arbitraje Voluntarios", en la que concluye que se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria apropiados a las condiciones nacionales con el objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos colectivos de trabajo entre empleadores y trabajadores, debiendo ser dicho procedimiento gratuito y expedito.

- La recomendación número 166 de la misma Organización Internacional sobre la terminación de la relación de trabajo, adoptada en Ginebra en 1982, en su artículo 15 concluye que se podrá prever un procedimiento de conciliación antes de interponer un recurso contra una terminación de trabajo o durante el mismo.

- La recomendación número 81 de la misma Organización Internacional sobre la Inspección General de Trabajo, adoptada en Ginebra el 11 de julio de 1947, en su artículo 8 concluye que las funciones de los Inspectores del Trabajo no deberían incluir las de conciliador o arbitro en conflictos de trabajo.

- La recomendación número 158 sobre la administración del trabajo, adoptada en Ginebra el 26 de junio de 1978 concluye en su artículo 10, que los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían estar en situación de proveer en los casos de conflictos colectivos, de acuerdo con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, instancias de conciliación y mediación apropiadas a las condiciones nacionales.

4.2 LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

Como se mencionó anteriormente, la legislación no regula ampliamente la conciliación extrajudicial en sede administrativa para el caso de los conflictos individuales, pero del marco legal antes citado, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- La Inspección General de Trabajo es la oficina de la Administración Pública que tiene la facultad de aplicar la conciliación en los conflictos laborales individuales jurídicos.

- Las partes que se encuentren inmersas en un conflicto de trabajo individual jurídico pueden escoger libremente acudir ante la Inspección General de Trabajo para tratar de encontrar la solución al conflicto por medio de la Conciliación.

- Esta fase administrativa es voluntaria y no es un requisito necesario o presupuesto procesal para poder presentar una demanda ante los Tribunales de Justicia en Materia Laboral.

- El presentar una solicitud de conciliación ante la Inspección General de Trabajo interrumpe el plazo de prescripción que corre sobre los derechos de los trabajadores que se pretenden ejercitar, teniendo como efecto que todo el tiempo corrido antes de la solicitud queda inutilizado. Cuando termina la fase administrativa se inicia de nuevo el cómputo del plazo.

- Los acuerdos a que arriben las partes y se celebren ante la Inspección General de Trabajo, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen el carácter de título ejecutivo y son de cumplimiento obligatorio. En caso de incumplimiento pueden ejecutarse ante los Tribunales de Justicia en Materia Laboral.

4.3 SOLICITUD PARA INICIAR LA FASE DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONFLICTOS INDIVIDUALES

Para solicitar el inicio de la vía administrativa o de la conciliación administrativa en conflictos individuales, el interesado, ya sea directamente o a través de su representante legal, deberá comparecer ante la Inspección General de Trabajo sección de conciliaciones ubicada en la ciudad de Guatemala o ante la Dirección Regional, Departamental o Municipal más cercana al centro de trabajo.

El solicitante deberá presentar su documento de identificación personal. Adicionalmente, en la sede central en Guatemala solicitan el cálculo de prestaciones proporcionado por la Inspección General de Trabajo y copia de la patente de comercio de sociedad del patrono en el caso que éste sea una persona jurídica.

Por cada solicitud se abre un expediente que es denominado adjudicación y se le asigna un número de identificación.

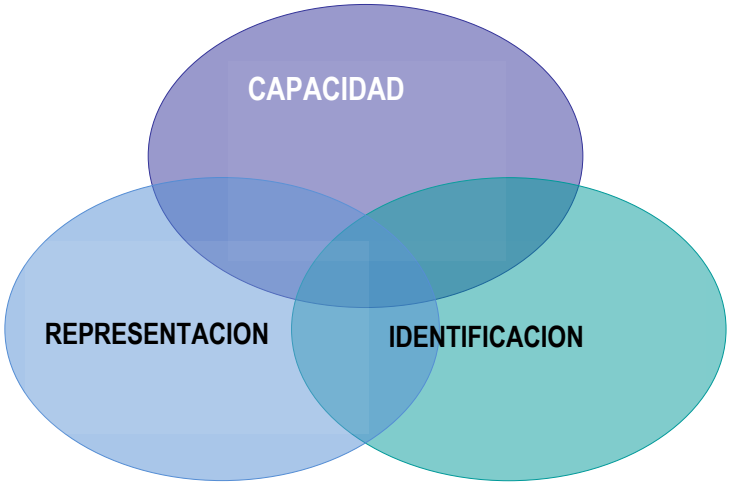
En este momento le toman la información básica del caso, sus generales, las de la contraparte, el lugar para recibir notificaciones y para notificar a la otra parte, los datos concernientes a la relación laboral y las reclamaciones. Esa información es consignada en acta en donde se deja constancia de la solicitud y dentro de la cual se señala una audiencia conciliatoria de asistencia obligatoria para las partes ante el Inspector de Trabajo que sea asignado.

Es conveniente proporcionar al cliente una guía general de lo que debe indicar al momento de presentar la solicitud.

Posteriormente, se procede a realizar una citación al patrono, la cual es notificada, con copia del acta de adjudicación, en la dirección señalada para el efecto por el solicitante.

El artículo 279 del Código de Trabajo regula que la comparecencia a la audiencia de conciliación es obligatoria para las partes, siempre que hayan sido debidamente notificados. La inasistencia a dicha audiencia constituye una falta de trabajo, que puede ser sancionada con multa.

4.4 REQUISITOS NECESARIOS PARA PARTICIPAR EN UNA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN ANTE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PARA CELEBRAR VÁLIDAMENTE UN ACUERDO CONCILIATORIO.



4.4.1 CAPACIDAD:

En materia de trabajo, la ley regula una capacidad especial, que difiere de la general otorgada por las leyes civiles a los mayores de dieciocho años. El artículo 31 del Código de Trabajo estipula que tienen capacidad para contratar su trabajo, percibir y disponer de la retribución, así como ejercer en general todos los derechos y acciones que se deriven de la ley y sus reglamentos, los menores de edad que tengan catorce años o más, los insolventes y los fallidos. Por lo tanto, una persona trabajadora es capaz de ejercitar tales derechos desde que tenga catorce años cumplidos, así como quien haya sido declarado insolvente o fallido.

Para los efectos de la conciliación, toda persona ***trabajadora*** de catorce años o más, así como el insolvente o fallido, pueden comparecer o solicitar válidamente la sesión respectiva de conciliación, sin que el acto pierda validez. La capacidad de las partes para celebrar los actos de conciliación debe ser la misma que la exigida a los litigantes en el proceso laboral.

Los menores de catorce años deben actuar a través de sus padres en el ejercicio de la patria potestad o de sus tutores. Los que adolezcan de incapacidad declarada en sentencia de conformidad con la ley, deben de comparecer a través de sus representantes legales.

En el caso de la **parte patronal**, debe aplicarse la capacidad general regulada en el Código Civil, por lo que para celebrar válidamente una audiencia de conciliación deben tener dieciocho años cumplidos.

No podemos hablar de capacidad de ejercicio en el caso de las personas jurídicas, pues éstas al no existir físicamente (son ficciones legales), no pueden ejercitar sus derechos ni cumplir sus obligaciones en forma directa, sino que deben actuar por medio de sus respectivos representantes legales. Estos representantes deben ser los previstos en la escritura constitutiva, los estatutos o la ley que les dio origen. Todo representante legal se encuentra obligado a acreditar su calidad en la primera actuación por medio de documento legal, el cual dependerá de la forma de su constitución.

4.4.2 REPRESENTACIÓN.

4.4.2.1 De las personas individuales:

Las personas individuales que no quieren o no pueden comparecer directamente a celebrar la audiencia de conciliación, pueden nombrar a un tercero para que comparezca en su nombre en calidad de mandatario. Para que este tercero comparezca válidamente en su representación se requiere lo siguiente:

- En los asuntos en donde la cuantía de lo reclamado no exceda al equivalente de dos salarios mínimos mensuales establecidos para las actividades no agrícolas, el tercero podrá ser nombrado como mandatario por medio de carta poder firmada por el propio interesado;
- En los asuntos en donde la cuantía sea superior a la establecida en el apartado anterior, el tercero deberá ser nombrado como mandatario por medio de contrato celebrado en escritura pública, el cual debe ser inscrito en el Registro de Poderes de la Dirección del Archivo General de Protocolos del Organismo Judicial.;

4.4.2.2 De las personas jurídicas:

Las personas jurídicas deben comparecer a las audiencias conciliatorias celebradas ante la Inspección General de Trabajo por medio de sus representantes legales previstos en la escritura constitutiva, en los estatutos o en la

ley que les da origen. Los representantes legales deberán acreditar su representación por medio del documento legal que corresponda, el cual variará dependiendo del tipo de persona de que se trate y del tipo de representación que se ejercite. En todos los casos deberá estar debidamente inscrito en los registros correspondientes.

En los casos en que la representación se derive de una disposición legal o de una resolución judicial, lo serán quienes correspondan conforme las leyes respectivas o la resolución judicial correspondiente.

Adicionalmente, las personas jurídicas también pueden nombrar mandatarios.

4.4.2.3 Representación de una Empresa o Patrono por medio de su personal.

Adicionalmente a las representaciones explicadas anteriormente, el artículo 278 del Código de Trabajo establece que una empresa puede comparecer a gestionar por medio de alguno de los miembros de su personal. En este caso, tal gestión se deberá tener hecha como gestión directa del patrono.

Esta norma se encuentra en sintonía con lo regulado en el artículo 4 del mismo cuerpo legal, que establece que los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Los representantes del patrono son las personas individuales que ejercen en nombre del patrono las funciones de dirección o administración, tales como los gerentes, directores, administradores, reclutadores y demás personas autorizadas por el mismo.

De lo anterior se desprende que para ser REPRESENTANTE DEL PATRONO no se necesita un nombramiento legal, sino una autorización del patrono. Por lo tanto, para comparecer en tal calidad ante la Inspección General de Trabajo se necesitaría comprobar tal autorización de parte del Patrono, lo cual podría hacerse por medio de cualquier documento. Los actos realizados por estos miembros del personal de la empresa, obligarían directamente al patrono, como lo señala la ley, por lo que serían válidos.

Se debe tomar en cuenta que, a pesar de que el Código de Trabajo expresamente permite este tipo de representación, las autoridades administrativas de trabajo no la aceptan como válidas y niegan la participación en las audiencias conciliatorias al personal que comparece bajo dichas condiciones.

4.4.3 CAPACIDAD Y REPRESENTACIÓN SUFICIENTES

La capacidad y la representación deben ser suficientes, no sólo para acudir ante la audiencia de conciliación, sino para celebrar el convenio a que se arribe, por lo que los representantes deberán contar con facultades para comparecer, y también para celebrar los actos que el acuerdo conlleve (tales como celebrar acuerdos, perdonar deudas, otorgar finiquitos, entre otros).

4.4.4 IDENTIFICACIÓN

Para acreditar la identidad y la capacidad de personas individuales debe presentarse el documento de identificación, que de conformidad con nuestra legislación son la cédula de vecindad, el documento personal de identificación, o el pasaporte, y en caso de ser menor de dieciocho pero mayor de catorce años, certificación de la partida de nacimiento.

4. 5 DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

La ley no establece el procedimiento a seguir para llevar a cabo y documentar lo sucedido en la audiencia de conciliación realizada ante la Inspección General de Trabajo. Sin embargo, sí establece en el artículo 281 del Código de Trabajo que las actas que levanten, tiene plena validez, en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

En virtud de lo anterior, el desarrollo de la audiencia queda a libertad del Inspector de Trabajo responsable del caso. El objeto de la audiencia es tratar de avenir a las partes con el objeto de que lleguen a un acuerdo.

No es necesario contar con asesoría de un abogado para acudir a la audiencia de conciliación.

Inicialmente las partes y sus asesores, si los tuvieren, deben identificarse. Los que actúen en representación de otros, deberán acreditar su calidad. Los asesores deben identificarse con sus carnés de colegiados activos.

En la audiencia no puede participar ninguna otra persona que no sean las partes y sus asesores.

Posteriormente, por regla general, se le otorga la palabra a cada parte para que puedan manifestar lo que consideren oportuno.

No es obligatorio presentar pruebas en esta etapa, pues el Inspector no resuelve el caso. Sin embargo, sí es conveniente presentar cierta documentación de soporte de las aseveraciones que se hacen que respalde la postura que se tome. Esta documentación no debe ser muy extensa, para que sea posible llevar a cabo su revisión.

La actitud a asumir debe ser conciliatoria, tratando de escuchar a la otra parte y de manifestar las consideraciones y puntos de vista del cliente. Es necesario preparar al cliente acerca de lo que pasará dentro de la audiencia, así como preparar alternativas, opciones para la negociación, y parámetros bajo los cuales estaría el cliente dispuesto a aceptar un acuerdo.

Las partes tienen el derecho de hacer las manifestaciones que deseen y que éstas sean incluidas en el acta respectiva.

Todo lo que se consigne en las actas relacionadas con la audiencia de conciliación y que se manifieste al Inspector de Trabajo, goza de una presunción de veracidad, salvo que se demuestre lo contrario; por lo tanto, las mismas deben leerse detenidamente antes de ser firmadas para evitar aceptar hechos que posteriormente puedan perjudicar el caso. Debido a todo ello, es importante que la planificación de la estrategia se realice en forma previa a iniciar esta etapa, para que lo que se manifieste en la audiencia conciliatoria, vaya de la mano con la postura que se tomará posteriormente en caso de una acción judicial.

En el caso que no se arribe a un acuerdo en la primera audiencia, queda a criterio del solicitante solicitar una segunda audiencia o dar por terminada la vía administrativa, para poder acudir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a plantear las acciones legales que correspondan.

Ninguna persona se encuentra obligada a arribar a un acuerdo en la fase administrativa, por lo que el acuerdo debe celebrarse sólo si ambas partes se encuentran totalmente anuentes. El acuerdo debe plasmarse en el acta de adjudicación en términos precisos, haciendo constar todas las obligaciones adquiridas por las partes, así como los montos, plazos y demás regulaciones del acuerdo para que sea exigible su cumplimiento.

El artículo 278 del Código de Trabajo establece que los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los Inspectores de Trabajo, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o el Subinspector General, tienen carácter de título ejecutivo. Así, en el acta que se levante, además del acuerdo, deberá consignarse la autorización del Inspector General o el Subinspector.

4.6 LA VALIDEZ DE LOS ACUERDOS CONCILIATORIOS

Los acuerdos conciliatorios o las cláusulas de los mismos, arribadas en contradicción al principio de irrenunciabilidad que inspira el Derecho de Trabajo y que se encuentra regulado en los considerandos de la Constitución Política de la Republica y en su artículo 106, y en el artículo 12 del Código de Trabajo, son nulos y se tienen por no puestos. Debido a ello, cobra mayor relevancia que el contenido de los acuerdos conciliatorios no conlleve renuncia a derechos adquiridos para que pueda tener plena validez.

4.7 LA EJECUCIÓN DE LOS ACUERDOS CONCILIATORIOS

El titulo decimoquinto del Código de Trabajo se denomina EJECUCION DE SENTENCIAS, y se puede afirmar que el mismo se encuentra legislado en función específicamente de la ejecución de las sentencias de naturaleza laboral dictadas dentro de los procesos ordinarios de trabajo.

Esto no excluye que la ejecución pueda ser iniciada en virtud de otro título ejecutivo, pues así lo establece expresamente el artículo 426 en su párrafo octavo, que regula que si la ejecución se promueve en base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento.

Este título ejecutivo, podría ser un convenio celebrado ante la Inspección General de Trabajo, tal y como lo regula el artículo 278 del Código de Trabajo.

Así mismo, el artículo 326 del Código de Trabajo establece la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil en todo aquello que no contradiga lo establecido en el Código de Trabajo.

Por lo tanto, para la determinación de los títulos ejecutivos, adicionalmente a los establecidos en el Código de Trabajo en forma expresa, se puede aplicar supletoriamente el contenido de los artículos 294 y 327 del Código Procesal Civil y Mercantil, que establecen como títulos ejecutivos entre otros, los siguientes:

- Transacción celebrada en escritura pública;

- Testimonios de las escrituras públicas;

- Documentos privados suscritos por el obligado o sus representantes y reconocidos o que se tengan por reconocidos ante Juez Competente; y,

- Documentos privados con legalización notarial de firmas.

En conclusión, un acuerdo conciliatorio que se encuentre contenido en cualquiera de los anteriores documentos, siempre que apareje una obligación determinada y de plazo vencido (es decir, que lleve la obligación de pagar una cantidad en dinero liquida y exigible), es sujeto a ejecución ante los juzgados de trabajo.

Por otra parte, el último párrafo del artículo 426 del Código de Trabajo establece la posibilidad de que las obligaciones a ejecutarse sean de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, siguiéndose en dichos casos el trámite establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil para las ejecuciones especiales. Esto quiere decir que la obligación, para que sea ejecutable, no necesariamente debe ser dineraria. Las obligaciones de hacer, no hacer o entrega de cosa determinada, también son ejecutables. Como ejemplo de tales obligaciones, podemos mencionar la compra y entrega de equipo de protección para personal operario.

En conclusión, en caso de incumplimiento de los Acuerdos Conciliatorios celebrados ante la Inspección General de Trabajo o entre las partes en conciliación extrajudicial en sede no administrativa, siempre que se encuentren documentados en alguno de los documentos que constituyen Titulo Ejecutivo y aparejen una obligación exigible, pueden ser ejecutados judicialmente, para obtener su cumplimiento obligatorio.

4.8 INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN POR EL INICIO DE LA CONCILIACIÓN EN SEDE ADMINISTRATIVA.

La prescripción se interrumpe, de conformidad con el artículo 266 literal a) del Código de Trabajo, por demanda o gestión ante autoridad competente. Por lo tanto, si el trabajador acude ante la Inspección General de Trabajo o a la delegación regional, departamental o municipal que le corresponda, a presentar su denuncia, se tiene por interrumpido el plazo de la prescripción, al ser ésta una autoridad administrativa competente, lo que tiene como efecto el inutilizar todo el tiempo corrido antes de la interrupción.

El plazo de prescripción inicia nuevamente cuando se da por terminada la vía administrativa, en caso no exista acuerdo.

En el caso que el derecho del trabajador ya haya prescrito, en caso que acuda ante la Inspección General de Trabajo o a la delegación regional, departamental o municipal que le corresponda, a presentar una denuncia, no tendría efectos sobre la prescripción ya que un plazo de prescripción que ya haya transcurrido y finalizado no puede interrumpirse. A pesar de ello, siempre es conveniente intentar llegar a un acuerdo con la contraparte y presentar la solicitud de conciliación correspondiente.

4.9 LISTADO DE LAS DELEGACIONES Y SUBDELEGACIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SEGÚN AREAS GEOGRÁFICAS DEL PAÍS

MINISTERIO DE TRABAJO			
No.	**NOMBRE COMPLETO DELEGACIÓN / SUBDELEGACION**	**Ubicación por Municipio**	**Departamento**
1	Delegación departamental de Cobán Alta Verapaz	Cobán	Alta Verapaz
2	Delegación departamental de Baja Verapaz	Salamá	Baja Verapaz
3	Delegación departamental de Zacapa	Zacapa	Zacapa
4	Delegación departamental de Guastatoya, El Progreso	Guastatoya	El Progreso
5	Delegación departamental de Puerto Barrios, Izabal	Puerto Barrios	Izabal
6	Delegación departamental de Chiquimula	Chiquimula	Chiquimula
7	Delegación departamental de Jutiapa	Jutiapa	Jutiapa
8	Delegación departamental de Jalapa	Jalapa	Jalapa
9	Delegación departamental de Cuilapa, Santa Rosa	Cuilapa	Santa Rosa
10	Delegación departamental de Escuintla	Escuintla	Escuintla
11	Delegación departamental de Antigua Guatemala, Sacatepéquez	Antigua Guatemala	Sacatepéquez
12	Delegación departamental de Chimaltenango	Chimaltenango	Chimaltenango
13	Delegación departamental de Quetzaltenango	Quetzaltenango	Quetzaltenango
14	Delegación departamental de Sololá	Sololá	Sololá
15	Delegación departamental de Mazatenango, Suchitepéquez	Mazatenango	Suchitepéquez
16	Delegación departamental de Retalhuleu	Retalhuleu	Retalhuleu
17	Delegación departamental de San Marcos	San Marcos	San Marcos
18	Delegación departamental de Totonicapán	Totonicapán	Totonicapán

19	Delegación departamental de Quiché	El Quiché	Quiché
20	Delegación departamental de Huehuetenango	Huehuetenango	Huehuetenango
21	Delegación departamental de Petén	San Benito	Petén
22	Subdelegación de Santa Lucía Cotzumalguapa, Escuintla	Escuintla	Escuintla
23	Subdelegación municipal de Coatepeque, Quetzaltenango	Coatepeque	Quetzaltenango
24	Subdelegación municipal de Malacatán, San Marcos	Malacatán	San Marcos
25	Subdelegación municipal de Tecún Umán, San Marcos	Tecún Umán	San Marcos

V. PROCESO ORDINARIO LABORAL

5.1 PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL PROCESO LABORAL Y SU APLICACIÓN PRACTICA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL.

Los principios que informan el Derecho Procesal de Trabajo, que lo caracterizan en forma especial y que han inspirado el desarrollo de sus instituciones, tienen un efecto directo dentro de la tramitación del proceso ordinario laboral, por lo que es necesario estudiar la aplicación práctica de cada uno de ellos para un mejor entendimiento del proceso laboral en sí mismo.

PRINCIPIO	DEFINICIÓN	APLICACIÓN PRACTICA AL PROCESO
Tutelaridad del Derecho de Trabajo	De conformidad con la literal a) del Considerando Cuarto del Código de Trabajo, el Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores. Esta tutelaridad se traduce en una regulación jurídica que incluye normas que dan al trabajador una protección preferente, con el objeto de compensar la desigualdad económica de este frente al patrono en el ámbito social. La tutelaridad por lo tanto, se encuentra inmersa dentro de la normativa existente. Este principio se aplica también al Derecho Procesal del Trabajo, en donde existe normativa que da al trabajador una protección especial como sujeto procesal, pero sin que esto pueda considerarse una violación a la igualdad procesal de las partes.	I. PRUEBA DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO: Dentro de esta protección jurídica preferente se encuentra la carga probatoria de la existencia del Contrato Individual de Trabajo. El Artículo 30 del Código de Trabajo, otorga la carga probatoria de la existencia del Contrato Individual de Trabajo al Patrono, y como consecuencia de las condiciones de trabajo contenidas en dicho contrato. La plena prueba del contrato escrito sólo puede hacerse con el propio documento. En el caso que el trabajador ofrezca como medio probatorio dentro de un juicio ordinario de trabajo, la exhibición del contrato individual de trabajo de parte del patrono, y éste no lo exhiba, se deben presumir ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el actor. Esta presunción "*juris tantum*"[1], admite prueba en contrario, para lo cual pueden proponerse los medios generales de prueba, incluyendo testigos que presten sus servicios para el mismo patrono.

[1] Presunción establecida por la ley que admite prueba en contra.

		II. INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA DE LA CAUSAL JUSTIFICADA DE DESPIDO: Como regla general, toda parte dentro de un proceso tiene la carga probatoria de la existencia de los hechos que afirma. El artículo 78 del Código de Trabajo establece una excepción a dicha regla, al regular que la terminación del contrato de trabajo de parte del patrono conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo 77 del mismo cuerpo legal, otorga el derecho al trabajador a emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el plazo de prescripción, con el objeto de que este pruebe la causa justa en que se fundó el despido. Por lo tanto, la carga probatoria de la existencia de la causa justa del despido la tiene el patrono, aun cuando es el trabajador quien inicia la acción procesal.
Iniciativa Procesal	La instauración e iniciativa del proceso corresponde exclusivamente a las partes, quienes son las únicas que pueden iniciar el proceso laboral.	De conformidad con los artículos 332 y 333 del Código de Trabajo, la demanda puede presentarse en forma escrita u oral, llenando los requisitos establecidos en la ley.
Impulso Procesal de Oficio	Mecanismo por medio del cual se asegura la continuación del proceso. El proceso ordinario laboral es actuado e impulsado de oficio por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.	El artículo 321 del Código de Trabajo regula que el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Por lo tanto, corresponde al Juez de Trabajo asegurar la continuación del proceso. Como consecuencia de lo anterior, en el Proceso Laboral no existe la Caducidad de la Instancia, al no tener las partes la carga de darle impulso al proceso. El artículo 285 del mismo cuerpo legal confirma lo anterior, al regular que una vez solicitada su intervención, los juzgados de trabajo y previsión social deben de actuar de oficio.
	Por el principio de congruencia, la decisión del Tribunal se debe ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.	El artículo 364 del Código de Trabajo establece que las sentencias se dictarán en forma clara y precisa. El juez deberá hacer las declaraciones que procedan, las cuales deben de ser congruentes con la demanda. Estas declaraciones deberán de condenar o absolver, total o

Congruencia		parcialmente al demandado y deben de decidir sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate. Por lo tanto, la sentencia deberá versar sobre los hechos controvertidos y las pretensiones de las partes, vertidos al proceso y no podrá decidir sobre asuntos o pretensiones diferentes a las contenidas en la demanda. La incongruencia justifica la interposición del Recurso de Apelación en contra del fallo.
Inmediación Procesal	Principio especialmente ligado a los procesos orales, por medio del cual se busca que el Juez de Trabajo que ha de decidir de determinado asunto, tenga desde el inicio del proceso hasta su finalización, conocimiento pleno del mismo, lo que conlleva una relación y comunicación directa e inmediata con las partes, así como intervención personal, activa e inmediata en la práctica de las pruebas.	El artículo 321 del Código de Trabajo establece que el proceso debe de ser actuado e impulsado de oficio por los Tribunales de Trabajo. Como consecuencia de lo anterior, es indispensable la presencia del juez de trabajo en el tribunal para la celebración válida de todas las diligencias del proceso y en especial en las audiencias y diligenciamiento de pruebas. La única excepción a este principio se encuentra regulada en los artículos 308 y 349 del Código de Trabajo, al permitir que el Juez comisione a otro Juez de igual o inferior jerarquía, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar en donde se siga el juicio.
Economía Procesal	Busca que los procesos no resulten onerosos, especialmente cuando la justicia, de conformidad con la Ley del Organismo Judicial en su artículo 57, debe ser aplicada en forma gratuita. En consecuencia, debe buscarse la simplificación de las formas del debate, la celeridad y rapidez del juicio, la limitación de las pruebas, la reducción de recursos y que las partes incurran en costas innecesarias. Este principio se encuentra sumamente ligado al de sencillez.	El artículo 11 del Código de Trabajo establece que los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, ya sean judiciales o administrativas se encuentran exentos de los impuestos de papel sellado y timbre. Esto evita que las partes incurran en gastos y costos innecesarios. El artículo 321 del mismo cuerpo legal, estipula que no es necesaria la intervención de asesor en los juicios laborales. En consecuencia los escritos pueden presentarse en cualquier papel, no necesitan de auxilio de abogado y no deben llevar adheridos timbres fiscales.
	La mayoría de autores Guatemaltecos,	El considerando quinto del Código de Trabajo establece

Sencillez	coinciden con que, si bien el derecho de trabajo tiene formas para la consecución de sus fines, estas formas deben ser mínimas.	que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es necesario un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera. Este principio debe tenerse en consideración especialmente por los juzgadores, al momento de aplicar supletoriamente las normas del Código Procesal Civil y Mercantil al proceso laboral, pues esta aplicación debe de realizarse sin detrimento de los principios procesales que informan el derecho procesal del Trabajo y únicamente en los casos en que no contraríen el texto del Código de Trabajo. Una aplicación sin tener en consideración el principio de sencillez, podría desvirtuar la naturaleza del proceso laboral.
Oralidad	El procedimiento de todos los juicios de trabajo y previsión social debe ser oral. Lo anterior facilita un proceso sencillo y rápido.	El artículo 321 del Código de Trabajo establece que el procedimiento de los juicios laborales es oral. La ley permite que el acto de iniciación del proceso, que es la demanda, pueda presentarse en forma oral, siempre que llene los requisitos mínimos establecidos en la ley (artículos 332 y 333 del Código de Trabajo). Cuando las actuaciones sean orales, el tribunal deberá levantar acta con copia para los efectos de la notificación. El artículo 322 del mismo cuerpo legal también permite las gestiones por escrito, lo que es confirmado por el artículo 338 el cual permite la presentación de la contestación de la demanda y la reconvención en forma escrita, pero hasta el momento de la primera audiencia de juicio oral, pues la presencia de la parte demandante es indispensable para realizar dicho acto procesal. Si bien la legislación permite que las gestiones se hagan por escrito, la oralidad debe prevalecer en el juicio ordinario de trabajo y así deberán realizarse la mayoría de sus actuaciones, para garantizar su sencillez, economía procesal e inmediación de parte del Juez.
Concentración	Busca el diligenciamiento del mayor número de actos procesales, incluyendo las pruebas en una sola comparecencia o en muy pocas audiencias. Este es un principio característico de los procesos orales.	El Código de Trabajo ha previsto que en la primera audiencia de juicio ordinario laboral se puedan realizar la mayor parte de los actos procesales que conlleva el proceso.

Preclusión	La tramitación del proceso se hace por medio de etapas. Por el principio de preclusión, el paso de una fase procesal a la otra conlleva la conclusión de la inmediata anterior, de manera que no se puede regresar a la misma.	Existen muchas etapas reguladas dentro del proceso laboral y una vez finalizada una etapa procesal del mismo, no se puede regresar a la misma. Como ejemplo podemos citar: El artículo 338 del Código de Trabajo regula que el actor puede ampliar la demanda en el término entre la citación y la primera audiencia. El mismo artículo regula que la contestación de la demanda y la reconvención deben presentarse en la primera audiencia.
Flexibilidad de la apreciación de la prueba	Para efectos de dictar la sentencia correspondiente, el Juez de Trabajo y Previsión Social debe apreciar la prueba en conciencia, salvo el caso de documentos públicos y auténticos, la confesión judicial y los hechos que personalmente compruebe el juez, los cuales son valorados conforme el Código Procesal Civil y Mercantil.	El artículo 361 establece que el juez de trabajo debe apreciar la prueba en conciencia, en base a principios de equidad y justicia, debiendo consignar los mismos dentro de la sentencia. Se exceptúa de dicha regla, los documentos públicos y auténticos, la confesión judicial y los hechos que personalmente compruebe el juez, los cuales deben estimarse conforme el Código Procesal Civil y Mercantil.

5.2 LA JURISDICCION Y LA COMPETENCIA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL.

5.2.1 JURISDICCIÓN PRIVATIVA Y COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA.

El artículo 103 de la Constitución Política de la República establece que los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa.

El artículo 283 del Código de Trabajo regula la jurisdicción privativa en materia de trabajo, al establecer que los conflictos de trabajo y previsión social deben ser juzgados por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes también les compete ejecutar lo juzgado.

Esto significa que los conflictos de trabajo están sometidos a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, quienes tienen conocimiento exclusivo y especializado en dicha materia.

De conformidad con el artículo 284 del Código de Trabajo, los tribunales de Trabajo y Previsión Social abarcan:

- Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social: Actualmente existen 16 tribunales de Trabajo y Previsión Social en la Ciudad de Guatemala, Departamento de Guatemala y por lo menos uno en cada cabecera departamental en el interior del país;
- Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje;
- Las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social: Actualmente la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social está compuesta de cuatro Salas de Trabajo y Previsión Social, las primeras tres de ellas localizadas en la Ciudad de Guatemala, Departamento de Guatemala y la cuarta, en el Municipio de Mazatenango, Departamento de Suchitepéquez. Adicionalmente existen Salas Regional Mixtas de la Corte de Apelaciones en diferentes departamentos que conocen asuntos laborales.

5.2.2 ORGANIZACIÓN JERÁRQUICA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Juzgados de Paz:

De conformidad con el artículo 291 del Código de Trabajo, los Juzgados de Paz del país pueden conocer de conflictos de trabajo que llenen los siguientes requisitos:

- Que no excedan de una cuantía de tres mil Quetzales (Q.3,000.00).
- Que en la localidad no exista Juez Privativo de Trabajo y Previsión Social.

En este momento existen Tribunales de Trabajo y Previsión Social o Tribunales Mixtos que conocen de asuntos laborales en todas las cabeceras departamentales del país, lo que limita grandemente los asuntos que pueden conocer los Juzgados de Paz, siendo poco usual que se presenten demandas en los mismos.

Juzgados de Trabajo y Previsión Social:

El artículo 292 el Código de Trabajo establece que los Juzgados de Trabajo y Previsión social, deben conocer en Primera Instancia, de los siguientes conflictos de trabajo:

- Conflictos Individuales o Colectivos de carácter jurídico derivados de la aplicación de las leyes, reglamentos de trabajo o contratos de trabajo;
- Juicios para obtener la disolución judicial de organizaciones sindicales y los conflictos que entre estas organizaciones surjan;
- Cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez exista resolución definitiva de parte de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- De todas las cuestiones de Trabajo cuya cuantía exceda de cien Quetzales (Q.100.00).

Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social:

Los artículos 300 y 303 el Código de Trabajo establecen que las SALAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL deben conocer lo siguiente:

- En segunda Instancia los asuntos de Trabajo y Previsión Social.
- En grado las resoluciones dictadas por los Jueces de Trabajo y Previsión Social, cuando proceda la apelación o la consulta.

5.2.3 CUADRO DE LA DISTRIBUCIÓN JERÁRQUICA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Competencia Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social						
No.	**Sala Primera**	**Sala Segunda**	**Sala Tercera**	**Sala Cuarta**	**Sala Regional Mixta de La Corte de Apelaciones de Huehuetenango**	**Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Petén**
1	Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Quetzaltenango	Juzgado de Trabajo y Previsión Social de Huehuetenango	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Poptún, Petén.
2	Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Escuintla.	Juzgado de Primera Instancia de Santa Eulalia	Juzgado de Primera Instancia de Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente, Civil, Laboral y Familia de La Libertad, Petén
3	Juzgado Undécimo de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	Juzgado Noveno de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu	Juzgado de Primera Instancia de la Democracia	Juzgado de Primera Instancia Civil, Económico Coactivo y de Trabajo y Previsión Social de Petén
4	Juzgado Duodécimo de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	Juzgado Décimo de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Suchitepequez		
5	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Sacatepéquez	Juzgado Décimo Quinto de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	Juzgado Décimo Catorce de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Coatepeque de Quetzaltenango		

6	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de El Progreso	Juzgado Décimo Sexto de Trabajo y Previsión Social de Guatemala	Juzgado de primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Totonicapán	Juzgado de Primera Instancia de Ixchiguán		
7	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Petén	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Zacapa	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Jalapa	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Civil y Económico Coactivo de Malacatán, San Marcos		
8	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Baja Verapaz	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Chiquimula	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Sololá	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Niñez y Adolescencia y Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal de San Marcos		
9	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Izabal	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Quiché			
10		Juzgado de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Chimaltenango	Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Jutiapa			
11		Juzgado de Trabajo y Previsión Social de Santa Rosa				

Distribución regulada por medio del Acuerdo 5-2008 de la Corte Suprema de Justicia.

5.2.4 LISTADO DE ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EXISTENTES SEGÚN ÁREAS GEOGRÁFICAS DEL PAÍS.

No.	Órganos Jurisdiccionales	REGIONES																					TOTAL
		Metropolitana	Central			Nororiente				Noroccidente		Norte		Suroccidente				Suroriente					Petén	
		Guatemala	Sacatepéquez	Chimaltenango	Escuintla	Zacapa	Chiquimula	Izabal	El Progreso	Quiché	Huehuetenango	Alta Verapaz	Baja Verapaz	Quetzaltenango	Totonicapán	San Marcos	Sololá	Retalhuleu	Suchitepéquez	Santa Rosa	Jalapa	Jutiapa	Petén	
1	Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social	16	1		1			1			1								1	1				**22**
2	Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia			1		1	1		1	1			1	1	1		1	1			1	1	1	**13**
3	Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo											1		1										**2**
4	Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Niñez y Adolescencia y Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal															1								**1**

5	Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Civil y Económico Coactivo															1							1	**2**
6	Juzgados de Primera Instancia de Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente, Civil, Laboral y Familia																						1	**1**
7	Juzgados de Primera Instancia (Mixtos)										1					1								**2**
8	Salas de la Corte de Apelaciones Ramo de Trabajo y Previsión Social	3																	1					**4**
9	Salas Regionales Mixtas										1												1	**2**
TOTAL		**19**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**3**	**1**	**1**	**2**	**1**	**3**	**1**	**1**	**2**	**1**	**1**	**1**	**4**	**49**

Juzgados que han sido creados por medio de los Acuerdos 19-97, 2-2008, 2-2009 de la Corte Suprema de Justicia.

5.2.5 REGLAS DE COMPETENCIA TERRITORIAL DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

El artículo 314 del Código de Trabajo establece las reglas para determinar la competencia de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

Las reglas de competencia establecidas, aceptan pacto en contrario, siempre que éste favorezca al trabajador. El pacto en contrario debe de constar por escrito en un Contrato o Convenio de Trabajo.

En caso de no existir pacto en contrario, será competente para conocer un conflicto de trabajo:

- El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo. Para ello se requiere señalar en forma clara en la demanda correspondiente, el lugar en donde se prestaban los servicios o en donde se encuentra ubicado el centro de trabajo.

- Si fuesen varios los lugares de ejecución del trabajo, será competente el Juez de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante. Para que pueda determinarse la competencia sin lugar a dudas en estos casos, cuando en el memorial de demanda se señale que son varios los lugares de la ejecución del trabajo, debe consignarse expresamente cual es el lugar de la residencia habitual del demandante.

- En los conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo, será competente el Juez de la zona jurisdiccional a que corresponde la residencia habitual del demandado; por lo tanto, en la demanda debe señalarse con claridad la ubicación de la residencia del demandado.

- En las acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, será competente el Juez de la zona jurisdiccional del lugar en donde se celebraron los contratos respectivos. En consecuencia, deberá indicarse en la demanda, en qué lugar fueron celebrados los contratos respectivos.

- En las acciones que se inicien con el objeto de obtener la disolución o prestación de parte de organizaciones sindicales, será competente el Juez de la zona jurisdiccional del domicilio de la o las organizaciones sindicales respectivas. Se exceptúan los casos en los que las organizaciones sindicales actúen como patronos, en donde aplicarán las reglas anteriores.

5.2.6 IMPRORROGABILIDAD DE LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL.

La competencia por razón de la materia no es prorrogable en los conflictos de Trabajo, tal como es regulado en forma expresa en el artículo 307 del Código de Trabajo. Los conflictos de trabajo sólo pueden ser conocidos por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

Existe una excepción a lo anterior, la cual se encuentra regulada en los artículos 308 y 349 del Código de Trabajo, que permiten que el Juez comisione a otro Juez de igual o inferior jerarquía, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar en donde se siga el juicio. Entre tales diligencias se encuentra la recepción de declaraciones de testigos que deben realizarse fuera del lugar de la localidad en donde tenga su asiento el tribunal.

La competencia por razón del territorio debe regirse por las reglas establecidas para su determinación en el artículo 114 del Código de Trabajo. Estas reglas aceptan pacto en contrario, siempre que se llenen los requisitos que fueron numerados anteriormente. Fuera de dichos casos, la competencia por razón de la materia tampoco es prorrogable.

Como consecuencia de lo anterior, la competencia en materia laboral es un presupuesto procesal que el Juez de Trabajo y Previsión Social debe hacer valer de oficio. En caso contrario, la parte que considere que fue demandado o requerido para la práctica de una diligencia ante Juez que estime no es competente, deberá interponer la cuestión de incompetencia respectiva.

5.2.7 LOS CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.

El artículo 310 del Código de Trabajo regula que la sustanciación de las competencias y los conflictos de jurisdicción que se tramiten ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, será regida por las reglas contenidas en la Ley del Organismo Judicial, pero con la salvedad que dichos procedimientos serán orales e impulsados de oficio, respetando con ello los principios que informan el derecho procesal del trabajo.

Los trámites a que están sujetos tales incidencias procesales, son los siguientes:

5.2.7.1 EL CONFLICTO DE JURISDICCIÓN.

Se entiende por conflicto de jurisdicción el que surge cuando existe duda en un asunto determinado, acerca de qué autoridad debe conocer del mismo, ya sea jurisdiccional o de la administración pública.

El artículo 309 del Código de Trabajo, adicionalmente a la definición legal antes establecida, regula el conflicto de jurisdicción por razón de la materia, en donde el conflicto surge entre un Tribunal de Trabajo y otro ordinario o privativo.

Como ejemplo de conflicto de jurisdicción por razón de la materia, se puede citar cuando exista contienda entre un Tribunal de lo Contencioso-Administrativo y un Juzgado de Trabajo y Previsión Social.

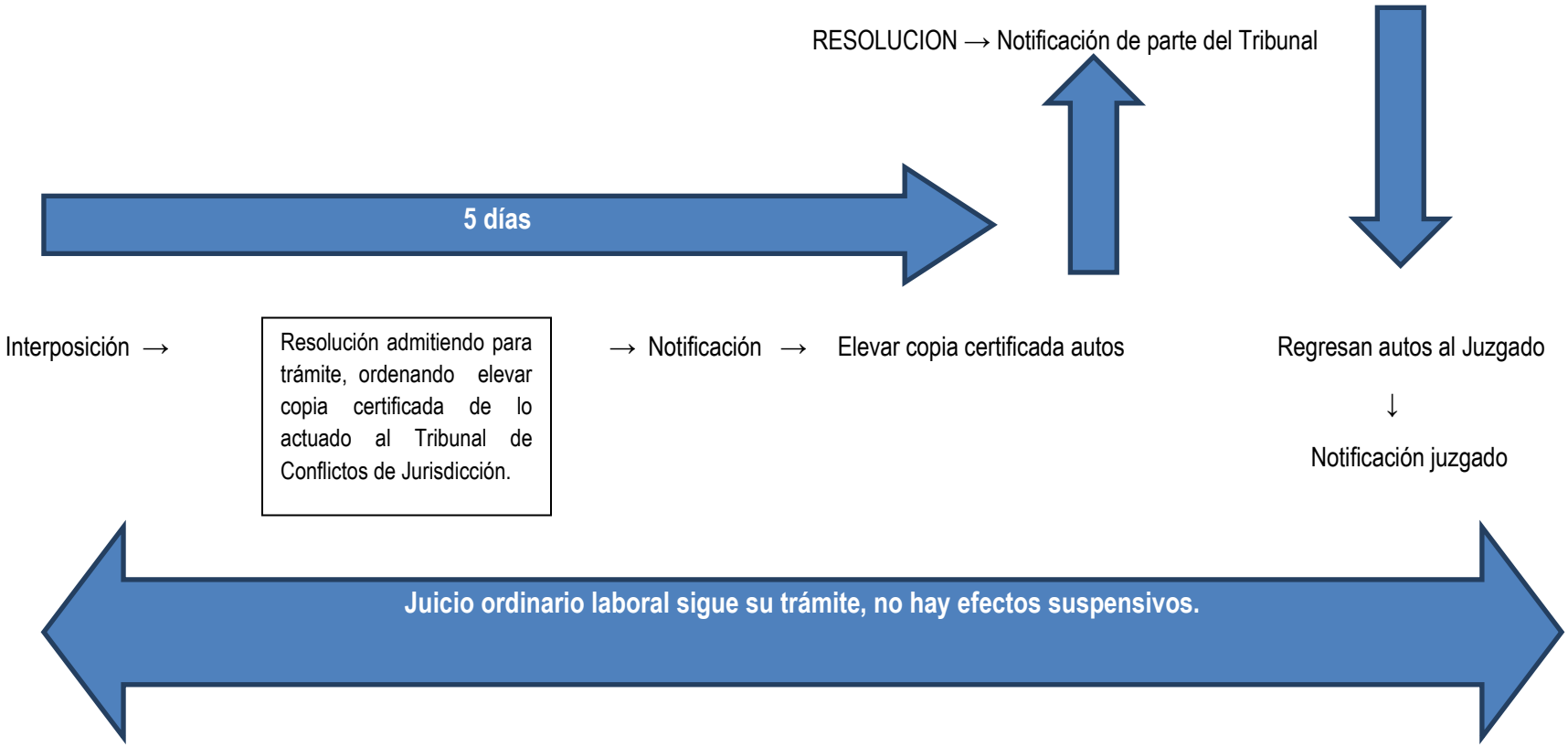
Los conflictos de jurisdicción son conocidos por el Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, regulado por el Decreto 64-76 del Congreso de la República.

Pueden plantearse ante el juez que conozca el asunto o ante el propio Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, antes de que sea señalado día para la vista en primera instancia. En materia laboral, al no existir día para la vista, se considera que debe plantearse antes que sea contestada la demanda por razones de la economía procesal y por considerarse la jurisdicción un presupuesto procesal.

El planteamiento del conflicto de jurisdicción no tiene efectos suspensivos, salvo si llegare el momento de dictar la resolución final y no estuviera resuelto el conflicto planteado; en dicho caso, la resolución final deberá emitirse hasta que el mismo sea resuelto.

TRÁMITE DEL CONFLICTO DE JURISDICCIÓN CUANDO ES PLANTEADO ANTE EL JUEZ QUE CONOCE DEL ASUNTO

Trámite regulado en el Decreto 64-76 del Congreso de la República.



TRÁMITE DEL CONFLICTO DE JURISDICCIÓN CUANDO ES PLANTEADO ANTE EL TRIBUNAL DE CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN

Trámite regulado en el Decreto 64-76 del Congreso de la República.

Interposición → Resolución admitiendo para trámite, solicitando al juzgado elevar copia certificada de los antecedentes al Juzgado de Trabajo → Notificación y Oficio → Elevar copia certificada autos → Resolución → Notificación del Tribunal

48 horas

↓

Regresa copia certificada al juzgado

↓

Notificación del Juzgado

Juicio ordinario laboral sigue su trámite, no hay efectos suspensivos.

5.2.7.2 CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA.

La cuestión de incompetencia procede cuando existe duda en un proceso determinado acerca de qué autoridad jurisdiccional tiene competencia para conocer del mismo, ya sea por razones de la materia o del territorio del asunto.

En este caso ambas autoridades son jurisdiccionales, pero se discute cuál es la competente para conocer el caso, según las reglas estipuladas en la ley.

El artículo 309 del Código de Trabajo regula que las cuestiones de incompetencia pueden interponerse:

- Ante el juez que conoce que se estime incompetente, para que se inhiba y remita lo actuado al juez competente; o
- Ante el juez que se estime competente, para que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer y le remita los autos.

En ambos casos la cuestión debe interponerse dentro del plazo de tres días de notificada la demanda. Este plazo se computa por días, por lo que empieza a contarse a partir del día siguiente de la notificación, tal como lo regula el artículo 45 de la Ley del Organismo Judicial.

El trámite de la cuestión de incompetencia se substancia de conformidad con lo regulado en la Ley del Organismo Judicial, que en su artículo 117 establece que es en la vía incidental.

La interposición de la cuestión de incompetencia tiene efectos suspensivos, de acuerdo a lo regulado en el artículo 118 de la Ley del Organismo Judicial y no podrá conocerse del trámite del asunto principal mientras no esté resuelta la misma.

En el memorial de interposición de la cuestión de incompetencia deberán ofrecerse las pruebas que se consideren necesarias para probar las afirmaciones de hecho que se hagan, especialmente para comprobar cuál es la regla de competencia aplicable al caso y, en consecuencia, cuál es el Juzgado competente para conocer del mismo.

No debe olvidarse que aunque el trámite sea regulado por la Ley del Organismo Judicial, deben respetarse los principios que informan el derecho procesal de trabajo y en especial el de oralidad e impulso procesal de oficio.

Si las partes así lo solicitan, el incidente debe abrirse a prueba por el plazo de ocho días. Dentro de dicho período probatorio, el juzgador deberá señalar la audiencia oral correspondiente para diligenciar los medios probatorios que hayan sido propuestos.

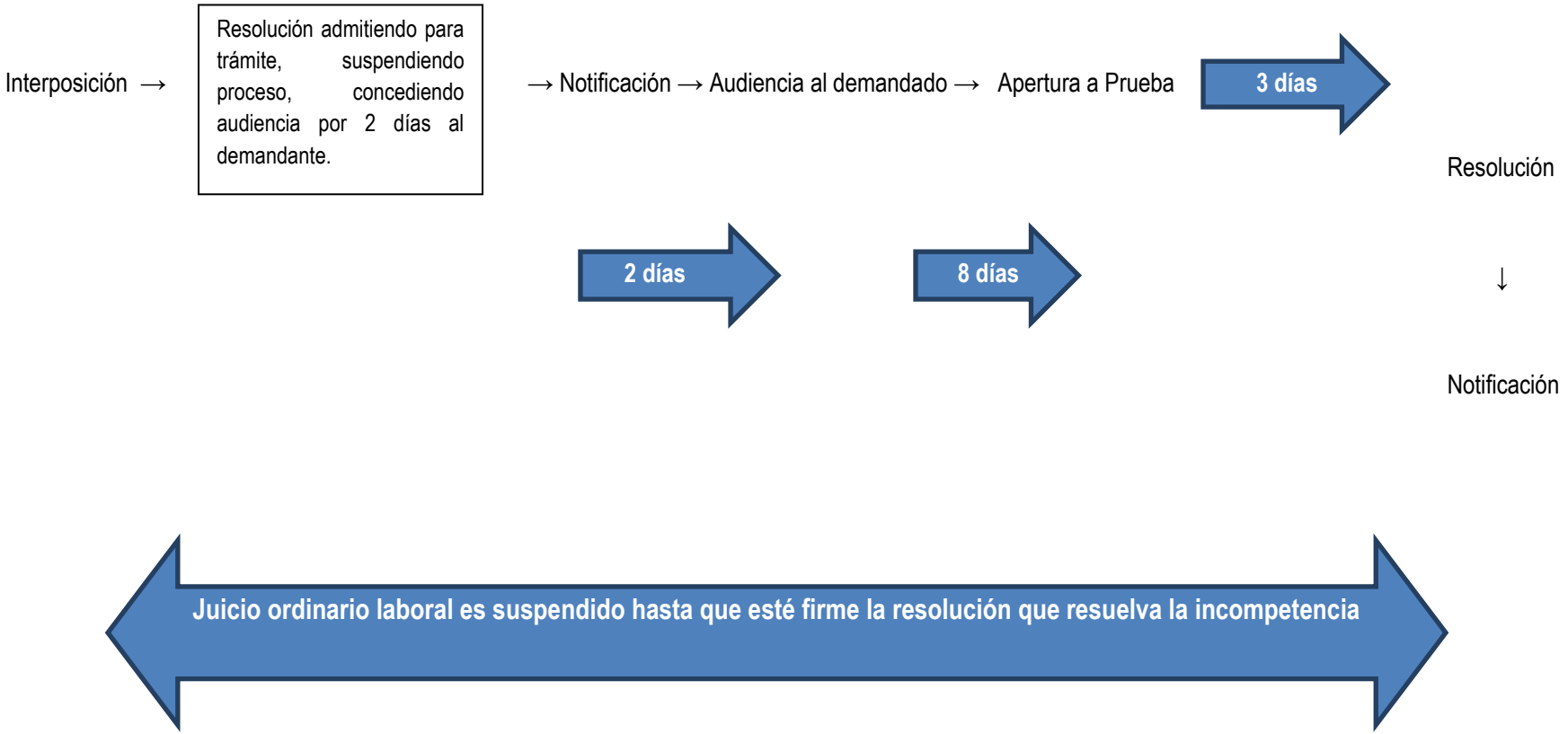
La cuestión de incompetencia podrá ser resuelta en la misma audiencia señalada, siempre que todas las pruebas hayan sido diligenciadas y no exista prueba pendiente de recepción. De lo contrario, deberá de resolverse dentro de un plazo de tres días, una vez concluido el período probatorio.

El auto que resuelva la cuestión de incompetencia es apelable. El recurso deberá plantearse en forma oral si la excepción es resuelta en la audiencia de diligenciamiento de los medios probatorios o en forma escrita si es resuelta y notificada según el plazo estipulado en la Ley del Organismo Judicial.

Una vez que se haya resuelto la cuestión de incompetencia, y resulte que el juez competente no es el que conoce del asunto, debe remitirse a la mayor brevedad posible las actuaciones al mismo, para que éste continúe el procedimiento.

TRÁMITE DE LA CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA EN LA VÍA INCIDENTAL

Trámite regulado en los artículo 117 y 118 de la Ley del Organismo Judicial



5.2.7.2.1 MODELO MEMORIAL INTERPONIENDO CUESTION DE INCOMPETENCIA

Fundamento Legal	*REQUERIMIENTO*	*MODELO*
	Identificación del proceso	*Ordinario Laboral: 306-2010* *Oficial: 1ª.*
Arts. ***332 CT*** ***61 y 62 CPCYM***	***Designación del Juez o tribunal al que se dirija***	***SEÑOR JUEZ DUODECIMO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE GUATEMALA***
Arts. ***332 CT*** ***61 y 62 CPCYM***	***Identificación del que comparece***	Yo, [*NOMBRE COMPLETO*], de [*edad*], [*estado civil*], [*nacionalidad*], [*profesión u oficio*],de esta vecindad, atentamente comparezco y **I. EXPONGO:**
	Personería	**1.1. De la Personería con que actúo:** Actúo en mi calidad de VICEPRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION Y REPRESENTANTE LEGAL de la entidad [*NOMBRE DE LA ENTIDAD*], SOCIEDAD ANONIMA, de conformidad con el acta notarial que contiene mi nombramiento, faccionada en esta ciudad con fecha diecinueve de junio del dos mil siete, por el Notario [*Nombre del Notario*] y que se encuentra debidamente inscrita en el Registro Mercantil General de la República al número _____, folio _____del libro _____ de Auxiliares de Comercio, del cual adjunto fotocopia legalizada.
	Lugar para recibir notificaciones	**1.2. Del lugar para recibir notificaciones:** Mi representada señala como lugar para recibir notificaciones el despacho profesional ubicado [*incluir dirección completa*] ***.
Art. 309 CT	***Objeto del memorial***	***1.3. Motivo de comparecencia:*** *Mi representada, luego de analizar las pretensiones de la parte actora en la calidad con la que actúa, estima que ese Juzgado es incompetente, por razón de la materia y del territorio, para conocer del presente proceso. Por tal circunstancia, estando en tiempo y apoyado al efecto en los términos del artículo 309 del*

		Código de Trabajo es que se comparece, a formular la correspondiente ***CUESTION DE INCOMPETENCIA POR RAZON DEL TERRITORIO****. Dicha cuestión de incompetencia la apoya mi representada en la siguiente:*
Arts. 309, 314 CT	***Relación de hechos en que se funda la petición***	**II. RELACIÓN DE HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO:** **2.1 De la Incompetencia por razón de la materia:** **2.1.1** El día siete de octubre del año en curso, mi representada, la entidad _____, SOCIEDAD ANÓNIMA, fue notificada de la demanda ordinaria laboral iniciada por el señor _____, ante ese Juzgado. **2.2 Procedencia de la Incompetencia por razón del TERRITORIO.**
	Relación de la norma de competencia aplicable	**2.2.1** El Código de Trabajo en su artículo 1º afirma que dicho cuerpo legal regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo y **crea instituciones para resolver sus conflictos**. Así mismo establece dicho cuerpo legal que los **conflictos relativos a trabajo y previsión social** están sometidos a la **jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social**, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. (Artículo 283 del Código de Trabajo) Afirma también el Código de Trabajo que los **Juzgados de Trabajo conocen en primera instancia, DENTRO DE SUS RESPECTIVAS JURISDICCIONES, de todas las diferencias o conflictos individuales de carácter jurídico que surjan entre trabajadores y patronos.** (Artículo 292 literal "a" del Código de Trabajo). El actor en su memorial de demanda, en la exposición de HECHOS, señalo que EL LUGAR EN DONDE PRESTO SUS SERVICIOS quedaba ubicado en el municipio de Antigua Guatemala, del Departamento de Sacatepéquez. Por lo tanto, de los hechos aducidos en el memorial de demanda, se puede establecer sin lugar a dudas cual fue el lugar de ejecución de los servicios y en virtud de que el artículo 314 del Código de Trabajo establece que "Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social: (…) a) **El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo; (**…)", resultando competente para

		conocer de este proceso el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Sacatepéquez. En conclusión, resulta evidente que ese señor Juez no es el competente por razón del territorio para conocer del presente proceso y la presente cuestión de incompetencia por razón del Territorio debe declararse procedente.
	Enumeración de los medios de prueba que acreditarán los hechos	**III. PRUEBAS:** **Para probar lo manifestado en este memorial, mi representada ofrece la siguiente prueba:** **A. DOCUMENTOS QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE FORMADO y que consisten en:** **A.1. Memorial que contiene la demanda ordinaria laboral presentado por el Actor.** **B. PRESUNCIONES LEGALES Y HUMANAS QUE DE LOS HECHOS PROBADOS SE DESPRENDAN.**
Arts. ***332 CT*** ***61 y 62 CPCYM*** ***113 al 121 LOJ***	***Peticiones que se hacen al tribunal en términos precisos***	*Por lo expuesto respetuosamente;* ***IV. SOLICITO:*** ***1.*** *Incorporar a sus antecedentes el presente memorial y documento adjunto, y aceptarlo para su trámite;* ***2.*** *Se reconozca la calidad con que actúo en base al documento adjunto;* ***3.*** *Se tome nota del lugar señalado para recibir notificaciones;* ***4.*** *En los términos arriba relacionados, estando en tiempo, se tenga por presentada* ***CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZÓN DEL TERRITORIO;*** ***5.*** *Que a la presente* ***CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZÓN DEL TERRITORIO*** *se le dé el trámite legal correspondiente, corriendo audiencia a la otra parte para que se manifieste al respecto por el plazo de ley;* ***6.*** *Se tengan por ofrecidos los medios de prueba relacionados en este memorial;*

7. *Oportunamente se abra a prueba el presente asunto por el plazo legal correspondiente y se señalen las audiencias necesarias para diligenciar los medios de prueba ofrecidos;*

8. *En su oportunidad y al dictarse la resolución que en derecho corresponde se declare:*

A) ***CON LUGAR*** *la cuestión de* ***INCOMPETENCIA POR RAZÓN DEL TERRITORIO*** *presentada por la entidad* ***_____, SOCIEDAD ANÓNIMA y***

B) *En consecuencia que ese Tribunal se inhiba de continuar conociendo del presente proceso.*

Arts. 332 CT ***61 y 62 CPCYM***	***Fecha***	*Guatemala, _____ de_____ del año dos mil_____.*
	Copias	*Acompaño duplicado y tres copias del presente memorial y documento adjunto.*
	Firma del compareciente, impresión digital o firma de la persona que lo haga a su ruego	***A RUEGO DEL PRESENTADO QUIEN SI SABE FIRMAR PERO QUE DE MOMENTO NO PUEDE HACERLO:***

5.2.8.2.2 GUÍA PARA DETERMINAR LA PROCEDENCIA DE UNA CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA

Determinar	Analizar	Documentar
Revisar detenidamente el memorial de demanda		
Establecer si se individualizaron los puntos de referencia necesarios para determinar la competencia por razón de la materia y si éstos concuerdan con la realidad	Si existió o no relación de trabajo.	Recopilar prueba que establezca que la naturaleza de la relación no es laboral (contratos de servicios profesionales, facturas, acuerdos, entre otros).
Establecer si se individualizaron los puntos de referencia necesarios para determinar la competencia por razón del territorio y si éstos concuerdan con la realidad	Si se indicó el lugar de la prestación de los servicios Se indicó cual es el lugar de residencia habitual del actor, si es que hubo varios centros de trabajo. La ubicación real del centro de trabajo Si los servicios fueron prestados en diferentes centros de trabajo Si el juez es territorialmente competente según reglas del artículo 314 del Código de Trabajo	Analizar si es conveniente presentar copia del contrato de trabajo para demostrar cual fue el lugar de la prestación de los servicios o si las manifestaciones hechas por el actor son suficientes para establecer la falta de competencia.
Procedencia de la cuestión de incompetencia por razón de la materia o del territorio	Establecer el fundamento de derecho aplicable y la forma en que se presentará la cuestión (ante el juez competente o ante el que conoce).	

5.3 LA APLICACIÓN SUPLETORIA DEL DERECHO COMUN AL PROCESO LABORAL

El artículo 326 del Código de Trabajo regula la factibilidad de aplicar en forma supletoria y por analogía las normas del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial al proceso laboral, pero dicha aplicación debe realizarse respetando lo siguiente:

- La aplicación supletoria y por analogía solo puede realizarse a falta de regulación de parte del Código de Trabajo, en caso exista norma expresa en el mismo, no es procedente la aplicación de derecho común.

- Que la norma a aplicar supletoriamente o por analogía no contraríe los principios que informan el derecho de trabajo.

- La aplicación analógica puede realizarse en caso de omisión de procedimientos, con el fin de que pueda dictarse una pronta e imparcial resolución de las pretensiones de las partes.

- La Corte de Constitucionalidad ha sostenido el criterio que la aplicación de la norma de derecho común al proceso laboral no debe producirse en forma lisa y llana, sino que exige una tarea valorativa de parte del juzgador para adaptarla a la especial realidad del Derecho Procesal de Trabajo.[2]

[2] Corte de Constitucionalidad, Sentencia de fecha 24 de enero del 2008 dictada dentro del expediente 3443-2007.

5.4 LA DEMANDA ORDINARIA DE TRABAJO.

La demanda es el acto jurídico introductorio al proceso ordinario laboral y de ahí radica su importancia. El contenido de la misma es determinante, ya que debe contener la relación de hechos, derechos y pretensiones del actor, que marcarán el objeto del proceso.

El Código de Trabajo permite que la demanda sea planteada en forma oral o escrita. Así mismo, la demanda puede contener una o varias acciones, siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y las mismas partes.

En todo caso, ya sea que la demanda se presente en forma oral o escrita, deberá llenar los requisitos establecidos en el artículo 332 del Código de Trabajo, pero la misma deberá ser sencilla y desprovista de mayores formalismos.

5.4.1 REQUISITOS REQUERIDOS POR LA LEY QUE TODA DEMANDA LABORAL DEBE CONTENER:

Requisito	Cumplimiento	Consideraciones relacionadas
Designación del juez o Tribunal a quien se dirija	La demanda debe dirigirse y presentarse ante autoridad jurisdiccional competente en razón del territorio y de la materia. Para determinar la competencia territorial, deberán aplicarse las normas establecidas en los artículos 314 y 315 del Código de Trabajo. Para lo cual en primer lugar es necesario establecer: - Si hubo uno o más centros de trabajo, - La ubicación del lugar de trabajo, - Si existe pacto en contrario válido, que conste por escrito y que favorezca al trabajador.	

	Adicionalmente a la designación correcta del juez competente, deberá hacerse constar en forma expresa en la exposición de hechos de la demanda, los puntos o elementos que se han tomado en cuenta para determinar la competencia por razón el territorio, de modo que el juzgador al momento de revisar que se cumpla con dicho presupuesto procesal, pueda determinar sin lugar a dudas, que es competente	
Datos de identificación personal del actor y calidad con que actúa.	-Nombres y apellidos del solicitante, de acuerdo a su documento de identificación. Si el actor utilizare nombres diferentes, para poder consignar los mismos en la demanda, deberá de contar con identificación de persona debidamente inscrita y anotada en su partida de nacimiento (de lo contrario podría dar lugar a la interposición de la excepción de falta de personalidad en el actor por la entidad demandada). -Edad. -Estado civil. -Nacionalidad. -Profesión u oficio. -Vecindad. A diferencia de los procesos civiles en donde se solicita como requisito que el actor señale su domicilio. -Lugar donde recibe notificaciones, que usualmente es la oficina del profesional que asesora al actor y que debe localizarse dentro del perímetro legal del lugar en donde se encuentre asentado el tribunal que conoce el caso. - Establecer la calidad con que se actúa y acreditar la misma de conformidad con la ley.	Para poder plantear una demanda válidamente, el actor debe de ser capaz para ejercer sus derechos por sí mismo, de lo contrario deberá comparecer por medio de un representante legal. Para los efectos de la demanda, toda persona ***trabajadora*** de catorce años o más, aún el insolvente o fallido, puede presentar demanda con el objeto de solicitar la tutela jurisdiccional del Estado. En el caso de la **parte patronal**, debe aplicarse la capacidad general regulada en el Código Civil, por lo que para poder comparecer válidamente en un proceso laboral, deben tener dieciocho años cumplidos. Las personas individuales que no quieren o no pueden comparecer directamente dentro de un proceso laboral, pueden nombrar a una tercera persona para que comparezca en su nombre en calidad de mandatario. Cuando la cuantía de lo reclamado no exceda al equivalente de dos salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas), podrá otorgarse carta poder firmada por el propio interesado, sino supiera firmar el interesado deberá hacerse por medio de acta levantada ante el secretario del Tribunal. En asuntos donde la cuantía sea superior a la establecida en el

apartado anterior, deberá otorgarse contrato celebrado en escritura pública, el cual debe ser inscrito en el Registro de Poderes de la Dirección del Archivo General de Protocolos del Organismo Judicial.

Las personas jurídicas deben comparecer para plantear una demanda por medio de sus representantes legales previstos en la escritura constitutiva, en los estatutos o en la ley que les da origen. Los Representantes Legales deberán acreditar su representación por medio del documento legal que corresponda, el cual variará dependiendo del tipo de persona de que se trate y del tipo de representación que se ejercite. En todos los casos deberá estar debidamente inscrito en los registros correspondientes.

Las personas jurídicas también pueden comparecer por medio de mandatarios, para lo cual deberán otorgar contrato celebrado en escritura pública e inscribirlo en el Registro de Poderes de la Dirección del Archivo General de Protocolos del Organismo Judicial.

La capacidad y la representación deben ser suficientes para acudir a interponer la demanda y para poder representar válidamente al mandante en las audiencias correspondientes y en los diferentes actos jurídicos que el proceso requiere. Por lo tanto, el mandato debe otorgarse en forma completa, con cláusula especial tal como regula el artículo 190 de la Ley del Organismo Judicial. Se exceptúa el caso en que el mandatario vaya a acudir tan solo al diligenciamiento de un solo acto procesal, en cuyo caso, necesitará únicamente facultades para ejercitar dicho acto.

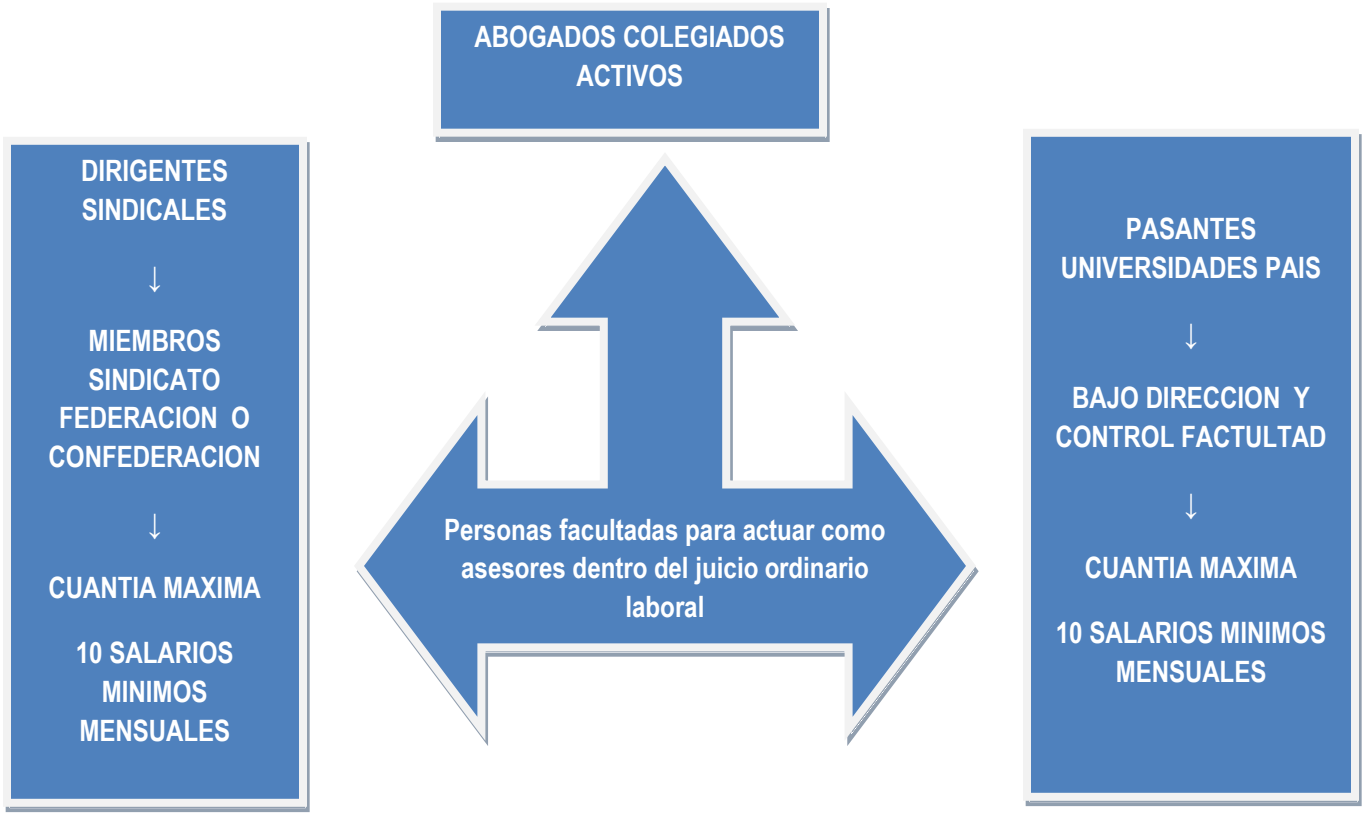
Nombres y apellidos de la persona o personas del demandado y la indicación del lugar donde pueden ser notificadas:	Debe consignarse quien es la persona o personas demandadas, señalando los nombres y apellidos completos o la razón social, en caso fuera persona jurídica. Adicionalmente, debe señalarse el lugar donde pueden ser notificados el o los demandados.	En el caso que se incurra error en el nombre o razón social del demandado, esto puede provocar que la parte contraria cuestione la calidad o legitimidad con que se comparece al juicio por medio de excepción de Falta de Personalidad en el demandado, por lo errores en este requisito deben evitarse. El artículo 328 del Código de Trabajo estipula que la demanda debe notificarse personalmente, así como la resolución que se dicte citando a las partes a comparecencia de juicio oral. Con el objeto de que la demanda y la primera resolución sean notificadas en forma personal al o los demandados, debe señalarse la dirección de su residencia o lugar en donde habitualmente se encuentra dicha o dichas personas (por ejemplo su lugar de trabajo). Si el demandado fuera persona jurídica, debe atenerse a lo que regulan los artículos 38 y 39 del Código Civil que establecen lo siguiente: -El domicilio de una persona jurídica es el que se designa en el documento que contiene su creación o, en su defecto, el lugar en donde tenga su administración u oficina centrales, es decir su sede social; y, -Cuando esta persona jurídica tenga agencias o sucursales permanentes en lugares distintos de los de su domicilio, el lugar en que se hallan dichas agencias o sucursales se reputara su domicilio respecto a los actos o contratos que se ejecuten en dichos lugares. Por ejemplo, si un patrono tiene su sede social en Guatemala, pero tiene una sucursal en Quetzaltenango, lugar en donde prestaba sus servicios el

		actor, debe señalarse como lugar para recibir notificaciones respecto a dicha demanda, la sucursal en Quetzaltenango, por ser el domicilio que se reputa para esa relación de trabajo. Si el patrono solo tuviese una sede social, será en esa sede en donde deben realizarse las notificaciones.
Relación de hechos en que funda su petición	La relación de hechos a exponer, dependerá del tipo de demanda ordinaria de trabajo que se esté presentando. Más adelante se esquematizan los hechos a incluir en las demandas más comunes que se dan en el sistema.	
Enumeración de los medios de prueba con que se acreditarán los hechos:	En la demanda los medios de prueba deben individualizarse en forma clara y concreta, ordenándolos según su naturaleza, tal como se indica a continuación: - Confesión Judicial - Confesión sin posiciones - Declaración de testigos - Dictamen de expertos - Exhibición de documentos - Reconocimiento de documentos - Informes y certificación de documentos - Presunciones legales y humanas - Medios científicos de prueba	La demanda y su ampliación, constituyen el momento procesal oportuno para el ofrecimiento de todos los medios probatorios de los hechos cuya carga probatoria le corresponda al actor. El artículo 344 del Código de Trabajo establece que toda prueba que no hubiese sido propuesta en la demanda, será rechazada de plano.

Peticiones que se hacen al tribunal en términos precisos.	Las peticiones deben ser precisas y tener concordancia con los hechos manifestados.	Debe tenerse mucho cuidado en que las reclamaciones incluidas dentro de los hechos, coincidan con lo solicitado en la petición.
Lugar y Fecha.		
Firma del demandante o impresión del pulgar derecho u otro dedo si este le faltare.	Si tuviere impedimento el demandante o representante legal que comparezca para firmar o sino pudiere hacerlo, otra persona puede firmar a ruego. La ley no requiere identificar a la persona que firma a ruego.	
Copias	De conformidad con Artículos 280 y 326 bis del Código de Trabajo y 63 del Código Procesal Civil y Mercantil, la demanda debe presentarse en original, duplicado y tantas copias como contrapartes haya en el proceso. El número de copias que se adjuntan debe hacerse constar en la demanda.	Debe tenerse en consideración que la Inspección General de Trabajo debe tenerse como parte en los siguientes procesos: - procesos individuales ordinarios en que figuren trabajadores menores de edad, - procesos que versen sobre el reclamo de prestaciones, indemnización y salarios caídos, y - acciones para proteger la maternidad de trabajadoras.

5.4.2 AUXILIO DE ABOGADO.

El artículo 321 del Código de Trabajo, estipula que no es necesaria la intervención de asesor en los juicios laborales, pero las partes pueden hacerse asesorar por:



Adicionalmente a lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social mediante Acuerdo Ministerial 167-2000, creó la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, como una dependencia adscrita a la Inspección General de Trabajo, con el objeto de brindar asesoría legal gratuita a trabajadores de escasos recursos, en la interposición de demandas ordinarias de trabajo ante los Tribunales de Trabajo, en aquellos casos en que se haya agotado la vía administrativa y la cuantía no exceda diez salarios mínimos mensuales del sector a que pertenezca el trabajador actuante.

Las personas que brindan asesoría de parte de esta Procuraduría son profesionales del derecho.

Aunque la asesoría de abogado no es obligatoria, en el caso de demanda por despido injustificado, si el trabajador cuenta con la dirección de abogado, se recomienda que éste auxilie los memoriales, para que pueda proceder al reclamo de costas judiciales, en caso que la demanda sea declarada con lugar en relación al pago de la Indemnización por Tiempo Servido.

5.4.3 GUIA PARA ELABORAR LA PARTE EXPOSITIVA DE LA DEMANDA Y LOS HECHOS A INCLUIR EN LA MISMA

Los hechos que deben consignarse en la parte expositiva de la demanda, dependerá de la naturaleza de la acción que se interpone. A continuación se hace una lista de los hechos más importantes a incluir en los tipos más comunes de demandas laborales.

DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE COBRO DE PRESTACIONES POR DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO

Lo más importante es hacer saber al Juez todas las condiciones de trabajo pactadas y el hecho de que la terminación de la relación laboral se debió a despido directo e injustificado de parte del patrono, especialmente lo siguiente:

Fundamento Legal	Información a incluir	Consideraciones
Art. 19 CT	Fecha de inicio de la relación laboral.	Debe manifestarse cuándo empezó la prestación de los servicios, independientemente si se celebró o no contrato en dicha fecha o la denominación que se dio al mismo. En el caso de que hubiese operado una sustitución patronal, debe indicarse el nombre del patrono inicial y la fecha en que opero la sustitución.

Arts., 2, 5 y 81 CT.	Calidad que tiene el o los demandados que justifique porque están legitimados para ser parte en dicho proceso. Pudiendo ser: patrono, intermediario o cualquiera de las figuras que estipula la ley como responsables frente a un trabajador, ya sea en forma directa, solidaria o simple, así como la manifestación de hechos que ayuden al Juez a concluir sobre la existencia de dicha responsabilidad.	Por ejemplo, a un jornalero lo contrata una persona (contratista) pero los servicios son prestados en una finca y el verdadero patrono era el propietario de la misma, quien le daba las instrucciones y le pagaba el salario. Debe indicarse que el contratista ”X” era el intermediario, pero que el señor “Y” era el verdadero patrono, pues era quien se beneficiaba directamente de los servicios prestados, quien daba las instrucciones de trabajo, a favor de quien se realizaba la prestación de los servicios, en sus instalaciones y todos los hechos que permitan al juzgador determinar dicha responsabilidad.
	Puesto desempeñado.	
Art. 314 CT	Lugar de Trabajo.	Elemento sumamente importante para determinar si el Tribunal frente al cual se planteó la demanda es el competente por razón del territorio. En caso de que la regla de competencia aplicable sea una diferente al del lugar de trabajo, debe señalarse específicamente que regla resulta aplicable y el hecho que marca la competencia del Juzgador.
Arts. 116 al 124 CT	Jornada y Horario en que se prestaron los servicios.	Especialmente si se está reclamando el pago de trabajo extraordinario, en cuyo caso deben identificarse qué días y las horas en que fueron prestados los servicios extraordinarios; es decir, individualizar las horas extraordinarias cuyo pago se pretende. La jornada puede ser diurna, nocturna. Señalar el número de horas laboradas en la semana y el horario diario de labores.

Art. 82 CT	Salario ordinario y extraordinario promedio devengado durante los últimos seis meses de relación laboral y su conformación, para que sirva de base para el cómputo de la Indemnización por Tiempo de Servicio.	Si se reclamaran otras prestaciones correspondientes a diferentes períodos que no han sido pagadas a dicha fecha, deberá también señalarse el salario ordinario o extraordinario promedio (según aplique a la reclamación) que se devengó en dichos períodos, de manera que el juzgador tenga todos los elementos necesarios para poder tomar una decisión en tal caso. Por ejemplo, si se reclama el pago del aguinaldo de períodos pasados, debe de indicarse el salario devengado por el trabajador en cada período.
Art. 90 CT	Ventajas Económicas	Si se reclama el pago del porcentaje legal de Ventajas Económicas dentro del cómputo de la Indemnización por tiempo de servicios, deben individualizarse las ventajas económicas de las que gozó el trabajador durante la relación laboral.
Art. 76 CT	La fecha y forma en que termino la relación laboral.	Manifestar que fue despedido en forma directa e injustificada y los detalles de cómo fue realizada dicha terminación.
	Las prestaciones cuyo pago se reclama, individualizándolas concretamente y señalando los períodos reclamados.	No es necesario poner la cantidad a que ascienden dichas prestaciones, pues será el Juzgador en la fase ejecutiva quien procederá a realizar la liquidación que corresponda.
	Información sobre la vía administrativa	Si se acudió a la Inspección General de Trabajo, en qué fecha se hizo, y en qué fecha se dio por agotada dicha instancia.
	Otra información que sea procedente y necesaria para la decisión del juzgador	Casos en que el patrono haya hecho algún reconocimiento de sus obligaciones o pagos parciales.

DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE COBRO DE PRESTACIONES POR DESPIDO INDIRECTO

En este caso, adicionalmente a la información general listada en el caso anterior, lo importante es hacer saber al Juez todas las condiciones de trabajo pactadas y el hecho de que la terminación de la relación laboral se debió a una causal imputable al patrono, que facultó al actor a darse por despedido en forma indirecta. De igual forma, también es importante hacer constar que el trabajador cumplió con el procedimiento establecido por la ley para ello, especialmente lo siguiente:

Fundamento Legal	Información a incluir	Consideraciones
	Información general estipulada para la demanda ordinaria de cobro de prestaciones por despido directo e injustificado	
Art. 79 CT	Individualizar la causal de despido indirecto que el patrono incurrió y que faculto al trabajador a dar por terminado su contrato de trabajo.	Se deben establecer con exactitud los hechos, fechas y demás información acerca de la causal en que incurrió el patrono. Adicionalmente, se deben encuadrar dichos hechos dentro de una o varias de las causales justas establecidas por el artículo 79 del Código de Trabajo. Por ejemplo, el trabajador debe de indicar que con fecha el patrono procedió a notificarle una modificación en su horario de trabajo de forma unilateral, sin que esto estuviera regulado en su contrato individual de trabajo y/o sin contar con su consentimiento, lo cual tipifica una alteración fundamental y permanente de las condiciones de trabajo pactadas.
Art. 80 CT	La ley regula que el trabajador debe comunicar la causal a su patrono y cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo.	Debe manifestarse si se realizó dicha comunicación en forma oral o escrita, donde se manifestaba que el trabajador se daba por despedido en forma indirecta, y que cesó en forma inmediata y efectiva en la prestación de sus servicios, indicando la fecha en que esto sucedió. Esto tiene un efecto sumamente importante, pues si la causal no fue notificada al patrono, la misma no surte efectos.

DEMANDA ORDINARIA LABORAL SOLICITANDO REAJUSTE DE PRESTACIONES POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

En este caso, adicionalmente a la información general listada en el caso de despido directo y justificado, lo importante es hacer saber al Juez todas las condiciones de trabajo pactadas y la forma en la que se dio por terminada la relación laboral, y muy especialmente lo siguiente: Si se reclama el pago del porcentaje legal de Ventajas Económicas dentro del cómputo de la Indemnización por tiempo de servicios, deben individualizarse las ventajas económicas de las que gozó el trabajador durante la relación laboral.

Fundamento Legal	Información a incluir	Consideraciones
	Información general estipulada para la demanda ordinaria de cobro de prestaciones por despido directo e injustificado	
Art. 76 CT	La fecha y forma en que terminó la relación laboral.	Si fue despido directo e injustificado, despido indirecto o renuncia, si hubo o no pago de la indemnización por tiempo de servicios y demás prestaciones, en qué montos, si se firmó finiquito, así como si existe una diferencia entre lo pagado y lo que en derecho correspondía al actor.
	Las prestaciones cuyo reajuste se reclama, individualizándolas concretamente y señalando los períodos reclamados y los montos ya recibidos.	En este caso si deben señalarse montos, para hacer ver al juez la diferencia que existe entre lo recibido y lo que en derecho correspondía al actor.

5.4.4 DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA DEMANDA LABORAL

En virtud de que no existe regulación expresa dentro del Código de Trabajo sobre la carga de la prueba, se aplica supletoriamente el artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil que establece las siguientes reglas:

- Las partes tienen que demostrar sus respectivas proposiciones de hecho.
- Quien pretenda algo, debe probar los hechos constitutivos de su pretensión.
- Quien contradice la pretensión del adversario, ha de probar los hechos extintivos o las circunstancias impeditivas de dicha pretensión.
- No es necesario probar la simple negativa.

En el Derecho Procesal de Trabajo se encuentran excepciones a la regla general de la carga de la prueba, las cuales se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Casos de inversión de la carga de la prueba estipulados expresamente por la ley, en donde por disposición legal expresa corresponde la prueba al patrono demandado;
- Casos en los que debe aportarse prueba con el objeto de contradecir una presunción legal que tiene a su favor la otra parte.

Los casos de inversión de la carga de la prueba regulados expresamente en el Código de Trabajo, son los siguientes:

- El artículo 78 del Código de Trabajo regula la inversión de la carga de la prueba en el caso de la justa causa del despido, en donde corresponde al patrono comprobar la justa causa en que se fundó el despido. El artículo 332 literal e) del mismo cuerpo legal confirma que en los casos de demanda ordinaria en casos de despido, no es necesario que el trabajador ofrezca prueba.
- El artículo 89 del Código de Trabajo, establece que en las demandas relativas a la discriminación salarial por razón del sexo, la carga de la prueba respecto a que el trabajo de la demandante es de inferior calidad y valor corresponde al patrono.

Como ejemplo de los casos en que el patrono debe presentar prueba para contradecir una presunción legal "*juris tantum"* a favor del trabajador, se pueden mencionar los siguientes:

- Contradicción de la presunción legal contenida en el artículo 137 del Código de Trabajo, que presume que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono no presenta la constancia respectiva.

- Prueba de la existencia del Contrato de Trabajo escrito, corresponde al patrono y tal como lo regula el artículo 30 del Código de Trabajo. Si a solicitud del trabajador dentro del proceso el patrono no exhibe el documento respectivo, se presumen ciertos los extremos afirmados por el trabajador respecto a las condiciones de trabajo.

- Contradicción de la presunción legal contenida en el artículo 7 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, que presume que el aguinaldo no ha sido pagado, si el patrono no presenta la constancia respectiva. Esta norma se aplica supletoriamente a la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.

En consecuencia, puede decirse que es un error común en la práctica el considerar que el Patrono tiene la carga probatoria de todos los hechos a discutir dentro de un proceso ordinario laboral.

Los hechos cuya carga probatoria corresponden al trabajador, son los siguientes:

- La existencia de la relación laboral. La relación laboral es un presupuesto básico para entablar juicios en materia laboral, por lo que la carga de probar la existencia de la relación de trabajo corre por cuenta del trabajador, en caso de no existir ningún elemento encaminado a probar ese hecho, el tribunal se vería obligado a desestimar la pretensión. Todos los derechos que un trabajador puede tener, devienen de la existencia de la relación de trabajo, por lo que si esto no es comprobado, el juez no puede acceder a sus pretensiones. Por regla general se recomienda que en todas las demandas el trabajador ofrezca prueba sobre la existencia de la relación de trabajo, incluyendo las demandas en caso de despido.

- Las horas extras laboradas. El trabajador debe comprobar que laboró tiempo extraordinario, para que sea procedente el pago de salario extraordinario correspondiente.

- El haber gozado de ventajas económicas durante la relación. No basta con hacer la reclamación de las ventajas económicas, el trabajador debe individualizar las prestaciones en especie recibidas, así como aportar prueba de haberlas recibido.

- La causal de despido indirecto incurrida por el patrono, la notificación de la causal al mismo y el hecho de que el trabajador se haya separado en forma inmediata y definitiva de las labores.

En el caso que sea el patrono el que presente la demanda, se aplica la regla general de la carga de la prueba, es decir que el mismo tiene la carga de probar todas las afirmaciones de hecho que afirme.

5.4.5 GUIA PARA INDIVIDUALIZAR Y OFRECER LOS MEDIOS PROBATORIOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LOS MISMOS

CONFESION JUDICIAL

Fundamento Legal	Regulación	Forma de ofrecer el medio probatorio
Art. 354 CT **Art. 133 CPCYM**	La confesión Judicial del demandado se celebra en la primera audiencia del juicio oral. El pliego de posiciones puede adjuntarse a la demanda en plica cerrada o puede presentarse en forma posterior por medio de memorial, antes de la audiencia respectiva o al mismo momento de la audiencia señalada para el efecto. Las posiciones pueden presentarse por escrito o articularse en forma oral. Las posiciones deben llenar los requisitos siguientes:	Si el demandado es persona individual, debe solicitarse que el actor se presente en forma personal y no por medio de apoderado, bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía. Si el demandado es una persona jurídica, la confesión judicial se llevará a cabo a través del representante legal de la misma. No es válido que se solicite que sea el representante legal nato el que se presente, pudiendo comparecer cualquier representante que sea designado para ello y que cuente con representación suficiente. Por lo tanto, deberá solicitarse la Confesión Judicial de la entidad, a través de su

	- Versar sobre hechos personales del absolvente y sobre el conocimiento de un hecho; - Expresarse con claridad, precisión y en sentido afirmativo; Por ejemplo, sería incorrecto el articular la siguiente posición: *"DIGA SI ES CIERTO QUE CON FECHA 39 DE MAYO DEL 2011 USTED NO REALIZO EL PAGO QUE LE CORRESPONDIA AL TRABAJADOR EN CONCEPTO DE AGUINALDO."* La forma correcta sería: *"DIGA SI ES CIERTO QUE USTED ADEUDA AL ACTOR LA PRESTACION DE AGUINALDO CORRESPONDIENTE AL PERÍODO DE 1 DE DICIEMBRE DEL 2009 AL 30 DE NOVIEMBRE DEL 2010."* - Versar sobre un solo hecho, salvo que dos hechos estén íntimamente relacionados; - Versar sobre hechos controvertidos dentro del proceso. En el caso que un hecho no esté sujeto a discusión, la prueba resultaría impertinente. En el caso que se opte por presentar pliego de posiciones escrito, este deberá contar con la firma de la parte que las articula.	representante legal y bajo apercibimiento de que si deja de comparecer, será declarado confeso, en su rebeldía. Si fueran varios los demandados, la confesión deberá solicitar que se lleve a cabo uno en pos del otro.

CONFESIÓN SIN POSICIONES

Fundamento Legal	Regulación	Forma de ofrecer el medio probatorio
Art. 141 CPCYM	En los casos que exista una confesión contenida en la misma demanda o en otro memorial de la contraparte, la parte interesada puede solicitar la ratificación del memorial por medio del	Si el demandado es personal individual, debe ofrecerse de manera que deba presentarse en forma personal y no por medio de apoderado, bajo apercibimiento de que si dejare de comparecer se tendrá el memorial por ratificado,

	cual se haya hecho la confesión. Una vez ratificado el memorial correspondiente, la confesión queda perfecta.	en su rebeldía. En el caso que el demandado sea una persona jurídica, la ratificación se llevará a cabo a través del representante legal de la misma. No es válido que se solicite que se presente el representante legal nato, pudiendo comparecer cualquier representante que sea designado para ello y que cuente representación suficiente. Por lo tanto, deberá solicitarse la confesión sin posiciones de la entidad, a través de su representante legal y bajo apercibimiento de que si deja de comparecer, se tendrá el memorial por ratificado, en su rebeldía.

DECLARACIÓN DE TESTIGOS

Fundamento Legal	Regulación	Forma de ofrecer el medio probatorio
Arts. 332, 347 al 351 CT **Arts. 142 al 163 CPCYM**	Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer. Para que este medio de prueba sea admisible, debe ser idóneo para probar el hecho que se pretende. Todos los habitantes de la República de Guatemala están obligados a concurrir a presentar declaración, cuando sean citados por un Tribunal de Trabajo, salvo que estén impedidos para ello o se encuentren dentro de las excepciones legales. En caso de desobediencia serán sancionados con multa. El Código Procesal Civil y Mercantil estipula que puede ser admitida como	Al momento de ofrecer este medio probatorio, debe señalarse: -Nombres y apellidos completos de cada testigo, en caso se ignore el nombre completo, se deberá manifestar de esa forma; -La manifestación si debe o no ser citado por el Tribunal y en su caso el lugar para realizar dicha citación, señalando el lugar de residencia si se conociere o la manifestación de que se desconoce; -Si la declaración debe de realizarse fuera de la localidad en donde se encuentra ubicado el asiento del Tribunal, se debe solicitar al Tribunal para que comisione al juez que corresponda con el objeto de que este realice la diligencia, señalando día y hora para el efecto. El Juez puede facultar al Juez comisionado para que

	testigo, cualquier persona que haya cumplido dieciséis años de edad. En el caso del proceso ordinario laboral, debemos agregar que serían también admitidos los trabajadores mayores de catorce años. No causa tacha el hecho de que un testigo sea empleado subordinado del patrono, salvo si este ejerce funciones de dirección, representación o de confianza en la empresa, si fuere propuesto por esta. No está de más señalar que un testigo debe ser un tercero, es decir una persona ajena al proceso. Las preguntas del interrogatorio, deberán llenar los siguientes requisitos: - Referirse a un solo hecho; -Ser claras y precisas; -No es permitido realizar preguntas sobre apreciación personal ni opiniones propias del testigo.	señale día y hora para la diligencia, pero en dicho caso habría que notificar a las partes con la anticipación debida, lo cual puede retardar la diligencia. -No es obligatorio que dentro de la demanda se incluya el interrogatorio que se dirigirá a los testigos. Puede incluirse en la demanda, ser presentado por escrito en forma posterior por medio de memorial, o en la misma audiencia señalada para el efecto, ya sea en forma escrita u oral. -Si fueren varios los testigos propuestos, debe de solicitarse que los testimonios sean diligenciados en forma separada y sucesivamente, sin que los testigos puedan comunicarse entre sí, y sin que puedan retirarse del lugar los que todavía no hayan prestado testimonio.

DICTAMEN DE EXPERTOS

Fundamento legal	**Regulación**	**Forma de Ofrecer el medio probatorio**
Arts. 332 y 352 CT. **Arts. 164 al 171 CPCYM**	El Juez dará audiencia a la contraparte por el plazo de dos días, contados a partir de la fecha de la primera comparecencia a juicio oral, momento en el cual debe designar el experto de su parte y manifestarse sobre los puntos sobre los que versará la prueba.	Para ofrecer este medio probatorio se debe:

	El tribunal resolverá determinando los puntos sobre los cuales versará el peritaje y nombrando a los expertos. El dictamen lo pueden emitir en forma verbal o escrita, dentro de la audiencia que señale el juez, y sólo en caso que éstos no se pongan de acuerdo se podrá nombrar a un tercero en discordia, que emitirá su dictamen en la audiencia más inmediata que se señale o en auto para mejor proveer. Las partes no pueden tachar a los Peritos. El juez si puede removerlos en caso de imparcialidad o falta de pericia, ya sea de oficio o a solicitud de parte.	-Designar el experto de su parte -Individualizar los puntos sobre los cuales debe versar el peritaje

RECONOCIMIENTO JUDICIAL (INSPECCIÓN OCULAR)

Fundamento legal	Regulación	Forma de Ofrecer el medio probatorio
Arts. 332 CT **Arts. 172 al 176 CPCYM**	Pueden ser objeto de reconocimiento las personas, los lugares y las cosas que interesen al proceso.	Para ofrecer este medio probatorio se necesita señalar los elementos sobre los que se practicará.

PRUEBA DE DOCUMENTOS

Fundamento legal	Regulación	Forma de Ofrecer el medio probatorio
Arts. 332, 353,354, 361	Los documentos que pueden aportarse al proceso, se clasifican como:	Para ofrecer estos medios probatorios se necesita individualizarlos en la

CT **Arts. 177 al 190 CPCYM**	- Auténticos, es decir aquellos emanados de funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones; - Públicos, es decir aquellos autorizados por Notario, cumpliendo los formalismos establecidos en la ley; y, - Privados, es decir aquellos suscritos por personas particulares. Los documentos pueden adjuntarse en original, copia fotográfica, fotostática, fotocopia o por cualquier otro procedimiento similar. Los documentos públicos podrán acompañarse en fotocopia simple legalizada, salvo que la ley requiera expresamente de testimonio. Pueden presentarse toda clase de documentos, así como fotografías, fotostáticas, fotocopias, radiografías, mapas, diagramas, calcos y similares. No son admisibles las cartas dirigidas a terceros. Los documentos que se presenten al proceso, incluyendo los privados que estén debidamente firmados por las partes, se tienen por auténticos salvo prueba en contrario. Debido al alto desarrollo de la comunicación electrónica, pueden ofrecerse como prueba documental dentro de un proceso, impresión de correos electrónicos cruzados entre las partes. Al respecto, la Ley para el reconocimiento de las comunicaciones y firmas electrónicas, Decreto 47-2008 del Congreso de la República estipula que: - No se negarán efectos jurídicos, validez o fuerza obligatoria a una comunicación o a un contrato por la sola razón de que esa comunicación o ese contrato estén en forma de comunicación electrónica; - Cuando la ley requiera que una información, comunicación o un contrato consten por escrito, en papel o en cualquier medio físico, o prevea consecuencias en el caso de que eso no se cumpla, una comunicación electrónica cumplirá ese requisito si la información consignada en su texto es accesible para su ulterior consulta;	demanda y acompañar los mismos al memorial.

	- Las comunicaciones electrónicas serán admisibles como medios de prueba y tendrán eficacia, validez y fuerza obligatoria y probatoria en toda actuación judicial; - Las comunicaciones electrónicas se presumen enviadas por su iniciador.	

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

Fundamento legal	Regulación	Forma de Ofrecer el medio probatorio
Art. 182 CPCYM	Cuando un documento desee aportarse al proceso, pero éste esté en poder del adversario, podrá ofrecerse su exhibición de parte del demandado. Para ello, deberá presentarse copia del documento o proporcionar los datos que se conozcan de su contenido. Así mismo, se deberá probar que el documento lo tiene en su poder el adversario. Los documentos que por lo general son ofrecidos por el trabajador para ser exhibidos por el patrono, podemos dividirlos como sigue: -El Contrato Individual de Trabajo escrito suscrito entre las partes. Para que el patrono tenga la carga de la prueba de la existencia contrato de trabajo, el trabajador debe ofrecer como prueba la exhibición de dicho documento de parte del patrono. La plena prueba de dicho documento solamente puede hacerse con la presentación del mismo de parte del patrono.	Debe ofrecerse solicitando la exhibición de documento, identificándolo o presentando copia del mismo y ofreciendo prueba de la existencia del documento en poder del adversario, cuando fuere el caso. Debe solicitarse que se prevenga al demandado para que exhiba el documento bajo apercibimiento de que en caso de desobediencia se le imponga la multa estipulada en la ley y se presuman ciertos los datos aducidos por el oferente de la prueba al respecto. Adicionalmente a lo anterior, la técnica jurídica nos indica que debe señalarse en el ofrecimiento de esta prueba, cual es el objeto de la misma; es decir, que se manifieste en forma expresa qué extremos se pretenden probar, para que puedan verificarse por el Juzgador en el momento en que la prueba sea diligenciada.

Si éste no lo exhibiere entonces se tendrán por ciertas las manifestaciones que haya hecho el trabajador sobre las condiciones de contratación.

Esta presunción acepta prueba en contrario.

Libros de salario, libros de contabilidad, copias de las planillas que el patrono ha presentado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, comprobantes del pago de prestaciones laborales que la ley regula a favor del trabajador y demás documentos que por ley, el patrono tiene obligación de tener.

En este caso no es necesario que el trabajador compruebe que el patrono los tiene en su poder, pues esta obligación deviene de la ley.

En el caso que los documentos no sean exhibidos por el patrono, se tendrán por ciertos los datos aducidos al respecto por el trabajador.

Cualquier otro documento en poder del demandado que se desee que se exhiba, en donde no exista una obligación legal para que el Patrono lo tenga en su poder, deberá presentarse prueba del hecho de que este lo tiene en su poder.

De lo contrario el juzgador no podría ordenar al mismo que se exhiba, ni hacer los apercibimientos respectivos.

RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS

Fundamento legal	Regulación	Forma de Ofrecer el medio probatorio
Art. 354 CT **Art. 184 y 185 CPCYM**	Debe ofrecerse cuando se aporten documentos privados al proceso, para que sea reconocido su contenido y/o firma de parte del demandado, siempre que se considere necesario o la ley lo requiera así. En el caso que el documento haya sido firmado por un mandatario o representante legal, puede citarse a la diligencia tanto al representante como al representado en forma indistinta. Para la concurrencia de un representante al diligenciamiento de dicho medio probatorio, podrá comparecer mandatario o representante legal, con facultad especial para realizar dicho acto procesal. Si el documento fue extendido por persona que no sabe o no puede firmar, habiéndolo hecho otra a su ruego, las dos harán el reconocimiento; pero basta el reconocimiento que haga el obligado, si solo se presentara dicha persona.	Debe solicitarse bajo apercibimiento de que si la persona citada, dejare de comparecer, se tendrá el documento por reconocido, en su rebeldía. No existe criterio judicial unificado respecto al hecho de que se tenga que identificar el o los documentos a reconocer, y es requerido por algunos juzgados y por otros no.

5.4.6 MODELO DE DEMANDA DE DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO

Requisito	MODELO
Identificación del tipo de proceso	**JUICIO ORDINARIO LABORAL NUEVO**
Designación del Juez o Tribunal al que se dirige	**SEÑOR JUEZ DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA:**
Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad	**YO, [*NOMBRE COMPLETO**],** de [*edad*] años de edad, [*estado civil*], [*nacionalidad*], [*profesión u oficio*], de esta vecindad, en forma atenta comparezco ante usted con el objeto de **EXPONER:**
Auxilio profesional optativo	1. DIRECCIÓN Y AUXILIO PROFESIONAL. En el presente asunto actuaré bajo la dirección y procuración profesional de los abogados _____ y _____, mismos que podrán actuar en forma conjunta, separada e indistintamente.
Lugar para recibir notificaciones	2. DEL LUGAR PARA RECIBIR NOTIFICACIONES. Señalo como lugar para recibir notificaciones el despacho profesional de los abogados bajo cuya dirección y procuración actúo, mismo que se encuentra ubicado en _____.
Tipo de acción entablada	3. MOTIVO DE COMPARECENCIA. Comparezco ante ese tribunal con el objeto de iniciar **JUICIO ORDINARIO LABORAL DE RECLAMO DE PRESTACIONES LABORALES POR DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO** en contra de:
Nombre y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones **Indicación del lugar en donde pueden ser notificadas**	El Patrono: La entidad _____**, SOCIEDAD ANÓNIMA,** quien puede ser notificada en su sede social ubicada en de esta ciudad; y

Relación de hechos en que se funda la petición	La presente demanda la apoyo en la siguiente relación de: ***HECHOS:***
De las condiciones de la relación laboral	**1. DEL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL Y EL PUESTO DESEMPEÑADO.** Con fecha dieciocho de noviembre del año dos mil dos, inicié relación de trabajo con la entidad _____, **SOCIEDAD ANÓNIMA,** ocupando el puesto de Gerente de Ventas. **2. DEL SALARIO DEVENGADO:** El salario base pactado fue de TRES MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q.3,500.00), más una bonificación incentivo de DOSCIENTOS QUETZALES (Q. 250.00). Mis servicios siempre fueron prestados a _____, SOCIEDAD ANÓNIMA. En ese sentido, tomando en consideración mi remuneración total, mi salario ordinario promedio mensual de los últimos seis meses de relación laboral, (que van del mes de febrero al mes de julio del año dos mil diez) fue de **TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q.3,750.00).** 3. DEL LUGAR DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS: El lugar pactado para la ejecución del trabajo fue _____de esta ciudad. 4. DEL HORARIO DE LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS: Durante la relación laboral, preste mis servicios en jornada diurna de cuarenta horas a la semana en horario de lunes a viernes de 8:00 a 16:00 horas, gozando de media hora para tomar mis alimentos. 5. VENTAJAS ECONÓMICAS: Durante la vigencia del contrato laboral además del salario pactado, por el trabajo realizado tuve, de acuerdo a los términos del artículo 90 del Código de Trabajo, en calidad de ventajas económicas, el beneficio de contar con un seguro médico y de vida, del cual yo era el asegurado principal, tal y como consta en la póliza colectiva identificada con el número _____, el cual fue contratado y pagado por mi empleadora, la entidad _____, Sociedad Anónima, con la Compañía de Seguros Panamericana, Sociedad Anónima, y de la cual acompaño copia simple al presente memorial.

De la forma en que termino la relación laboral	6. DE LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL: Con fecha veintisiete de julio del año dos mil diez, fui despedido de mis labores por el Patrono de forma **DIRECTA E INJUSTIFICADA**; 7. DE LA FASE CONCILIATORIA: Ante tal situación, con fecha veinticinco de agosto de dos mil diez, estando en tiempo, acudí a la Inspección General de Trabajo con el objeto de señalar la negativa de la empleadora de efectuar el pago de las prestaciones laborales que me son debidas por la terminación injustificada de la relación laboral de conformidad con lo preceptuado por la ley.
De la fase conciliatoria, si la hubiere	Para el efecto se levantó acta de mi reclamación, misma que se identifica con el número de adjudicación _____, de la cual acompaño copia simple al presente memorial, y dentro de la cual se citó a la entidad a la empleadora, _____, SOCIEDAD ANÓNIMA para que compareciera ante esa Inspección con fecha veintidós de octubre del año dos mil diez a las catorce horas con el objeto de que en dicha audiencia se pronunciara respecto a mi reclamación. El día y hora señalados para la audiencia, la empleadora se rehusó a efectuar cualquier pago o llegar a algún tipo de arreglo. Por lo que se dio por finalizada la vía administrativa.
De las prestaciones que le adeudan y reclama	8. RECLAMACIONES QUE FORMULO EN CONTRA DE LA ENTIDAD DEMANDADA: Hasta la presente fecha, la entidad demandada me adeuda las siguientes prestaciones: 8.1. INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO Y VENTAJAS ECONÓMICAS. En vista de haber sido despedido en forma indirecta e injustificada, reclamo de los demandados el pago de la indemnización por tiempo servido, por todo el tiempo que duró la relación laboral es decir del dieciocho de noviembre del año dos mil dos al veintisiete de julio del dos mil diez. **Para el cómputo de dicha indemnización por tiempo servido deberá considerarse un treinta por ciento adicional (30%) en concepto de ventajas económicas,** como lo regula el artículo 90 del Código de Trabajo, en vista de haber percibido dichas ventajas durante la relación laboral. 8.2. SALARIOS y BONIFICACION INCENTIVO PENDIENTES DE PAGO. La demandada omitió realizar el pago de mi salario y bonificación incentivo correspondiente al período del quince al veintisiete de julio del dos mil diez.

Por tal circunstancia reclamo el pago del salario y bonificación incentivo correspondiente al período del quince al veintisiete de julio del dos mil diez.

8.3. AGUINALDO PROPORCIONAL.

La demandada me adeuda el aguinaldo correspondiente al periodo del uno de diciembre del dos mil nueve al veintisiete de julio del dos mil diez.

8.4. VACACIONES NO GOZADAS.

Durante la relación laboral no gocé de las vacaciones correspondientes a los períodos que se indican a continuación, por tal circunstancia demando la compensación en dinero de las vacaciones no gozadas durante los mismos:

8.4.1 del dieciocho de noviembre del dos mil seis al diecisiete de noviembre del dos mil siete;

8.4.2 del dieciocho de noviembre del dos mil siete al diecisiete de noviembre del dos mil ocho;

8.4.3 del dieciocho de noviembre del dos mil ocho al diecisiete de noviembre del dos mil nueve;

8.4.4 y en forma proporcional del dieciocho de noviembre del dos mil nueve al veintisiete de julio del dos mil diez;

8.5. BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO PROPORCIONAL.

La entidad demandada me adeuda la bonificación **Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público Proporcional,** correspondiente al período siguiente: Del uno al veintisiete de julio del dos mil

8.6. DAÑOS Y PERJUICIOS, COSTAS JUDICIALES.

Así mismo, procede de parte de la demandada el pago de los salarios que he dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de la indemnización por tiempo servido, hasta un máximo de doce meses de salario. De igual manera procede se condene a la demandada al pago de las Costas Judiciales.

Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza

II. PRUEBAS:

Para probar lo expresado en este memorial, se ofrece la siguiente prueba:

2.1 Confesión Judicial que deberá presta la entidad demandada por medio de su representante legal, en la audiencia que al efecto se señale, debiéndola citar bajo apercibimiento que de no comparecer a

la audiencia señalada se le tendrá por confesa sobre el pliego de posiciones que oportunamente entregaré; y,

2.2 Declaración testimonial de las siguientes personas, de conformidad con el interrogatorio que oportunamente presentaré y quienes deberán ser citadas en sus respectivas residencias y por medio de la Policía Nacional.

Dichos testigos son los que a continuación indico:

2.2.1 _____, de quien ignoro si posee otro nombre o apellido, titular de la Cédula de Vecindad Número de Orden A guión uno (A-1) y de registro _____extendida por el Alcalde Municipal de Guatemala, Municipio del Departamento de Guatemala. Quien puede ser notificado en su residencia ubicada en _____de Guatemala; y

2.2.2 _____, de quien ignoro si posee otro nombre o apellido, titular de la cédula de vecindad número de orden A guión uno (A-1) y de registro _____, extendida por el Alcalde Municipal de Guatemala, Municipio del Departamento de Guatemala. Quien puede ser notificado en su residencia ubicada en _____de Guatemala.

2.3 DOCUMENTAL:

2.3.1 Que se adjunta a la presente demanda:

a) Fotocopias de cinco Actas de Adjudicación levantadas por el Inspector de Trabajo LEE ALEXANDER LEMUS dentro del expediente número _____, con fecha veinticinco de agosto del dos mil diez, en donde consta la denuncia presentada ante la INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, en contra de los demandados.

b) Fotocopia del Acta de adjudicación levantada por la Inspectora de Trabajo LILIAN ELIZABETH COBOX JOACHIN, dentro del expediente número _____, con fecha once de octubre del dos mil diez.

c) Fotocopia del Contrato Individual de Trabajo de fecha treinta de diciembre del año dos mil tres, celebrado entre la entidad _____, SOCIEDAD ANONIMA y mi persona.

d) Fotocopia de los cheques números 1 al 10, girados contra la cuenta número _____ del Banco _____, Sociedad Anónima a mi favor.

2.3.2. Que se encuentran en poder de la demandada y que ésta deberá de presentar y exhibir en la audiencia que al efecto se señale, bajo apercibimiento que de no hacerlo se tendrán por ciertos los hechos afirmados por mi persona en este memorial de demanda. Tales documentos consisten en:

a) Contrato individual de trabajo celebrado la entidad _____, SOCIEDAD ANONIMA y mi persona.

b) Libro de salarios que como patrono deben llevar la demandada, debidamente aprobados por la Dirección General de Trabajo y correspondientes a toda la relación laboral.

c) Comprobantes y documentos contables con los que acredite la demandada haberme pagado los salarios correspondientes a toda la relación laboral.
d) Comprobantes que de conformidad con la ley deben de contar la demandada y con las que acredite el cumplimiento de la obligación de haber concedido la prestación de vacaciones a favor del actor durante los períodos reclamados:
e) Comprobantes que de conformidad con la ley deben de contar la demandada y con las que acredite el cumplimiento de la obligación de haber pagado al actor la prestación de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público correspondiente al período reclamado.
f) Comprobantes que de conformidad con la ley deben de contar la demandada y con las que acredite el cumplimiento de la obligación de haber pagado al actor la prestación de Aguinaldo del período reclamado;
h) Comprobantes y documentos contables con los que acredite la demandada haber pagado al actor el salario y la bonificación incentivo correspondiente al período del quince al veintisiete de julio del dos mil diez.
El objeto de estas pruebas es comprobar los siguientes extremos: El inicio de la relación laboral, el pago del salario total pactado, el pago de las prestaciones reclamadas, el monto a que estas ascienden.

2.4. INFORME que por escrito deberá pedir ese tribunal a la siguiente entidad:

2.4.1 A LA ENTIDAD COMPAÑÍA DE SEGUROS _____, SOCIEDAD ANÓNIMA, sobre los siguientes puntos:

a) Si la entidad _____, SOCIEDAD ANONIMA dentro del padrón de empleados a quienes les proporciona seguro contratado a través de dicha entidad, reporto como empleada a la actora. Y si fuera así, durante qué período.

2.5. PRESUNCIONES LEGALES Y HUMANAS QUE DE LOS HECHOS PROBADOS SE DESPRENDAN.

Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos

Por lo expuesto respetuosamente

SOLICITO:

1. DE TRÁMITE:

1.1. Con el presente memorial y documentos adjuntos se inicie la formación del expediente respectivo.

1.2. Que se tome nota de que en el presente asunto actúo bajo la dirección y procuración de los abogados señalados, mismos que podrán actuar en forma conjunta, separada e indistintamente y del lugar que señalo para recibir notificaciones.

1.3. Que se tome nota del lugar señalado para recibir notificaciones.

1.4. Que en los términos arriba relacionados se tenga por presentado Juicio Ordinario de Reclamo de Prestaciones Laborales por Despido Directo e Injustificado en contra de la entidad_____, SOCIEDAD ANONIMA.

1.5. Se tome nota del lugar donde pueden ser notificados los demandados.

1.6. Se tengan por ofrecidos los medios de prueba que han quedado relacionados y por adjuntos a este memorial los que se indican en el apartado pruebas del presente memorial.

1.7. Se tengan por ofrecida la prueba de declaración testimonial; testigos quienes deberán ser citados para su comparecencia en la primera audiencia que al efecto se señale y en forma escrita en los lugares indicados, por intermedio de la Policía Nacional Civil. A dichos testigos se les deberá dirigir el interrogatorio que oportunamente acompañaré.

1.8. Se señale día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniendo a las partes que deben de presentarse con sus respectivas pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.

1.9. Se conmine a la demandada que en la audiencia que al efecto se fije, éstas deberán de exhibir los documentos propuestos por la parte actora en el numeral "2.2.2" del apartado "pruebas" de este memorial, bajo apercibimiento que de no exhibirlos se hará acreedora a una multa de cincuenta a quinientos quetzales, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba.

1.10. Se cite a la demandada para que en la audiencia que al efecto se fije, preste Confesión Judicial, bajo apercibimiento que de no comparecer a la audiencia señalada se le tendrá por confesa sobre el pliego de posiciones que oportunamente entregaré;

2. <u>DE SENTENCIA:</u>

2.1. En su oportunidad y al dictar la sentencia que en derecho corresponde, se declare:

2.2. <u>Con lugar la demanda</u> que en juicio ordinario de trabajo promueve el señor _____ en contra de _____, SOCIEDAD ANONIMA.

2.3. En consecuencia se condene a la demandada al pago, en favor del actor, de las siguientes prestaciones:

2.3.1 Indemnización por tiempo servido y Ventajas Económicas, por todo el tiempo que duró la relación laboral es decir del dieciocho de noviembre del año dos mil dos al veintisiete de julio del dos mil diez. Para el cómputo de dicha indemnización por tiempo servido deberá considerarse un treinta por ciento adicional (30%) en concepto de ventajas económicas, como lo regula el artículo 90 del Código de Trabajo.

2.3.1 Aguinaldo Pendiente de pago correspondiente al período del uno de diciembre del dos mil nueve al veintisiete de julio del dos mil diez.

2.3.2 Compensación en dinero de las vacaciones no gozadas durante los siguientes períodos: Del dieciocho de noviembre del dos mil seis al diecisiete de noviembre del dos mil siete; del dieciocho de noviembre del dos mil siete al diecisiete de noviembre del dos mil ocho; del dieciocho de noviembre del dos mil ocho al diecisiete de noviembre del dos mil nueve; y en forma proporcional del dieciocho de noviembre del dos mil nueve al veintisiete de julio del dos mil diez;

2.3.3 Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público proporcional correspondiente al período del uno de julio al veintisiete de julio del dos mil diez.

2.3.4 Salario y Bonificación Incentivo del período del quince al veintisiete de julio del dos mil diez.

2.3.5 Daños y perjuicios, consistentes en el pago de los salarios que he dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de la indemnización por tiempo servido, hasta un máximo de doce meses de salario.

2.4 Se condene a los demandados al pago de las costas y gastos procesales.

2.5 Se fije plazo para el cumplimiento de pago, apercibiendo a la demandada que si no dan exacto cumplimiento a la sentencia dentro de ese plazo, se certificará lo conducente en su contra para su juzgamiento; sin perjuicio de la imposición de las multas y sanciones que de conformidad con la ley corresponden.

Fecha Guatemala, _____ de _____ del dos mil _____

Copias	Acompaño duplicado y tres copias del presente memorial y documentos adjuntos.
Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.	Firma.
Si se actúa con auxilio de abogado firma del abogado auxiliante, sello y timbre forense.	Firma, sello y timbre forense

5.4.7 MODELO DEMANDA DESPIDO INDIRECTO

Requisito	**MODELO**
Identificación del tipo de proceso	**JUICIO ORDINARIO LABORAL NUEVO**
Designación del Juez o Tribunal al que se dirige	**SEÑOR JUEZ DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA:**
Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad	**YO, [*NOMBRE COMPLETO**],** de [*edad*] años de edad, [*estado civil*], [*nacionalidad*], [*profesión u oficio*], de esta vecindad, en forma atenta comparezco ante usted con el objeto de **EXPONER:**
Auxilio profesional optativo	1. DIRECCIÓN Y AUXILIO PROFESIONAL. En el presente asunto actuaré bajo la dirección y procuración profesional de los abogados _____, mismos que podrán actuar en forma conjunta, separada e indistintamente.
Lugar para recibir notificaciones	2. DEL LUGAR PARA RECIBIR NOTIFICACIONES. Señalo como lugar para recibir notificaciones el despacho profesional de los abogados bajo cuya dirección y procuración actúo, mismo que se encuentra ubicado en _____.

Tipo de acción entablada	3. MOTIVO DE COMPARECENCIA. Comparezco ante ese tribunal con el objeto de iniciar **JUICIO ORDINARIO LABORAL DE RECLAMO DE PRESTACIONES LABORALES POR DESPIDO INDIRECTO** en contra de:
Nombre y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones **Indicación del lugar en donde pueden ser notificadas**	El Patrono: La entidad _____**, SOCIEDAD ANÓNIMA,** quien puede ser notificada en su sede social ubicada en _____de esta ciudad;
Relación de hechos en que se funda la petición	La presente demanda la apoyo en la siguiente relación de: ***HECHOS:***
De las condiciones de la relación laboral	**1. DEL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL Y EL PUESTO DESEMPEÑADO.** Con fecha dieciocho de noviembre del año dos mil dos, inicié relación de trabajo con la entidad _____**, SOCIEDAD ANÓNIMA,** ocupando el puesto de Gerente de Ventas. **2. DEL SALARIO DEVENGADO:** El salario base pactado fue de DIEZ MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q.10,500.00), más una bonificación incentivo de CINCO MIL QUETZALES (Q.5,000.00). En ese sentido, tomando en consideración mi remuneración total, mi salario ordinario promedio mensual de los últimos seis meses de relación laboral, (que van del mes de febrero al mes de julio del año dos mil diez) fue de **QUINCE MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q.15,500.00).** 3. DEL LUGAR DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS: El lugar pactado para la ejecución del trabajo fue _____de esta ciudad. 4. DEL HORARIO DE LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS: Durante la relación laboral, no estuve sujeto a los límites de la jornada de trabajo, por ocupar un puesto de confianza.

	5. DE LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL: Con fecha veintisiete de julio del año dos mil diez, notifique en forma escrita al patrono que me daba por despedido en forma indirecta, en virtud que el mismo incurrió en la causal de despido indirecto regulada en el artículo 79 literal j) del Código de Trabajo, momento en que me separe definitivamente de mis labores.
De la forma en que termino la relación laboral	6. DE LA CAUSAL DE DESPIDO INDIRECTO IMPUTABLE AL PATRONO Y QUE ME FACULTO PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO:
De la causal de despido imputable al patrono, su tipificación y el hecho de haber notificado la causal y separado de los servicios	Con fecha once de julio del dos mil diez, recibí de parte del patrono, nota de esa misma fecha, en donde se me indicaba que a partir del día diez de julio del dos mil diez tendría vigencia una modificación a la forma en que me sería pagado el salario, toda vez que a partir de dicha fecha devengaría un salario de cuatro mil quetzales exactos (Q.4,000.00) más comisiones por ventas. . Nota de la cual adjunto fotocopia. En tal virtud hablé con el Gerente General y le indique que no aceptaba las nuevas condiciones de trabajo, pues habían sido modificadas sin mi consentimiento, a lo cual me manifestó que hiciera lo que yo consideraba conveniente. En tal virtud, con fecha veintiocho de julio del dos mil diez, notifique al mismo mi decisión de darme por despedido en forma indirecta a partir de dicha fecha, nota que fue firmada de recibida por el Gerente General señor _____. Habiendo cesado en la prestación de los servicios en ese mismo día. Nota de la cual adjunto fotocopia.
	7. DE LA FASE CONCILIATORIA: Ante tal situación, con fecha veinticinco de agosto de dos mil diez, estando en tiempo, acudí a la Inspección General de Trabajo con el objeto de señalar la negativa de la empleadora de efectuar el pago de las prestaciones laborales que me son debidas por la terminación injustificada de la relación laboral de conformidad con lo preceptuado por la ley.
De la fase conciliatoria, si la hubiere	Para el efecto se levantó acta de mi reclamación, misma que se identifica con el número de adjudicación _____, de la cual acompaño copia simple al presente memorial, y dentro de la cual se citó a la entidad a la empleadora, _____, SOCIEDAD ANÓNIMA para que compareciera ante esa Inspección con fecha veintidós de octubre del año dos mil diez a las catorce horas con el objeto de que en dicha audiencia se pronunciara respecto a mi reclamación.

De las prestaciones que le adeudan y reclama	El día y hora señalados para la audiencia, la empleadora se rehusó a efectuar cualquier pago o llegar a algún tipo de arreglo. Por lo que se dio por finalizada la vía administrativa. 8. RECLAMACIONES QUE FORMULO EN CONTRA DE LAS ENTIDADES DEMANDADAS: Hasta la presente fecha, la entidad demandada me adeuda las siguientes prestaciones: 8.1. INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO En vista de haber sido despedido en forma indirecta e injustificada, reclamo de los demandados el pago de la indemnización por tiempo servido, por todo el tiempo que duró la relación laboral es decir del dieciocho de noviembre del año dos mil dos al veintisiete de julio del dos mil diez. 8.2. SALARIOS y BONIFICACION INCENTIVO PENDIENTES DE PAGO. La demandada omitió realizar el pago de mi salario y bonificación incentivo correspondiente al período del quince al veintisiete de julio del dos mil diez. Por tal circunstancia reclamo el pago del salario y bonificación incentivo correspondiente al período del quince al veintisiete de julio del dos mil diez. 8.3. AGUINALDO PROPORCIONAL. La demandada me adeuda el aguinaldo correspondiente al periodo del uno de diciembre del dos mil nueve al veintisiete de julio del dos mil diez. 8.4. VACACIONES NO GOZADAS. Durante la relación laboral no gocé de las vacaciones correspondientes a los períodos que se indican a continuación, por tal circunstancia demando la compensación en dinero de las vacaciones no gozadas durante los mismos: 8.4.1 del dieciocho de noviembre del dos mil seis al diecisiete de noviembre del dos mil siete; 8.4.2 del dieciocho de noviembre del dos mil siete al diecisiete de noviembre del dos mil ocho; 8.4.3 del dieciocho de noviembre del dos mil ocho al diecisiete de noviembre del dos mil nueve;

	8.4.4 y en forma proporcional del dieciocho de noviembre del dos mil nueve al veintisiete de julio del dos mil diez; 8.5. BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO PROPORCIONAL. La entidad demandada me adeuda la bonificación **Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público Proporcional,** correspondiente al período siguiente: Del uno al veintisiete de julio del dos mil 8.6. DAÑOS Y PERJUICIOS, COSTAS JUDICIALES. Así mismo, procede de parte de la demandada el pago de los salarios que he dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de la indemnización por tiempo servido, hasta un máximo de doce meses de salario. De igual manera procede se condene a los demandados al pago de las Costas Judiciales.
Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza	**II. PRUEBAS:** Para probar lo expresado en este memorial, se ofrece la siguiente prueba: **2.1 Confesión Judicial** que deberá prestar la entidad demandada a través de su representante legal, en la audiencia que al efecto se señale, debiéndola citar bajo apercibimiento que de no comparecer a la audiencia señalada se les tendrá por confesa sobre el pliego de posiciones que oportunamente entregaré; **2.2 DOCUMENTAL:** **2.2.1 Que se adjunta a la presente demanda:** **a)** Fotocopia del Acta de Adjudicación levantada por el Inspector de Trabajo _____ dentro del expediente número _____, con fecha veinticinco de agosto del dos mil diez, en donde consta la denuncia presentada ante la INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, en contra de la demandada. **b)** Fotocopia del Acta de adjudicación levantada por la Inspectora de Trabajo _____, dentro del expediente número _____con fecha once de octubre del dos mil diez. **c)** Fotocopia del Contrato Individual de Trabajo de fecha treinta de diciembre del año dos mil tres, celebrado entre la entidad _____, SOCIEDAD ANONIMA y mi persona. **d)** Fotocopia de la nota de fecha once de julio del dos mil diez dirigida a mi persona y firmada por el Gerente General de la entidad _____, SOCIEDAD ANONIMA.

e) Fotocopia de la copia de la nota de fecha veintiocho de julio del dos mil diez, firmada por el Gerente General de la entidad_____, SOCIEDAD ANONIMA en constancia de recepción.

2.2.2. Que se encuentran en poder de los demandados y que éstos deberán de presentar y exhibir en la audiencia que al efecto se señale, bajo apercibimiento que de no hacerlo se tendrán por ciertos los hechos afirmados por mi persona en este memorial de demanda. Tales documentos consisten en:

a) Contrato individual de trabajo celebrado la entidad _____, SOCIEDAD ANONIMA y mi persona.

b) Libros de salarios que como patronos debe llevar la demandada, debidamente aprobado por la Dirección General de Trabajo y correspondientes a toda la relación laboral.

c) Comprobantes y documentos contables con los que acredite la demandada haberme pagado los salarios correspondientes a toda la relación laboral.

d) Comprobantes que de conformidad con la ley deben de contar la demandada y con las que acredite el cumplimiento de la obligación de haber concedido la prestación de vacaciones a favor del actor durante los períodos reclamados:

e) Comprobantes que de conformidad con la ley deben de contar la demandada y con las que acredite el cumplimiento de la obligación de haber pagado al actor la prestación de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público correspondiente al período reclamado.

f) Comprobantes que de conformidad con la ley deben de contar la demandada y con las que acredite el cumplimiento de la obligación de haber pagado al actor la prestación de Aguinaldo del período reclamado;

h) Comprobantes y documentos contables con los que acredite la demandada haber pagado al actor el salario y la bonificación incentivo correspondiente al período del quince al veintisiete de julio del dos mil diez.

El objeto de estas pruebas es comprobar los siguientes extremos: El inicio de la relación laboral, el pago del salario total pactado, el pago de las prestaciones reclamadas, el monto a que estas ascienden.

2.3. PRESUNCIONES LEGALES Y HUMANAS QUE DE LOS HECHOS PROBADOS SE DESPRENDAN.

Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos	Por lo expuesto respetuosamente

SOLICITO:

1. DE TRÁMITE:

2.4. Con el presente memorial y documentos adjuntos se inicie la formación del expediente respectivo.

2.5. Que se tome nota de que en el presente asunto actúo bajo la dirección y procuración de los abogados señalados, mismos que podrán actuar en forma conjunta, separada e indistintamente y del lugar que señalo para recibir notificaciones.

2.6. Que se tome nota del lugar señalado para recibir notificaciones.

2.7. Que en los términos arriba relacionados se tenga por presentado Juicio Ordinario de Reclamo de Prestaciones Laborales por Despido Directo e Injustificado en contra de la entidad _____, SOCIEDAD ANONIMA.

2.8. Se tome nota del lugar donde pueden ser notificada la demandada.

2.9. Se tengan por ofrecidos los medios de prueba que han quedado relacionados y por adjuntados a este memorial los que se indican en el apartado pruebas del presente memorial.

2.10. Se señale día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniendo a las partes que deben de presentarse con sus respectivas pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.

2.11. Se conmine a la demandada que en la audiencia que al efecto se fije, ésta deberá de exhibir los documentos propuestos por la parte actora en el numeral "2.2.2" del apartado "pruebas" de este memorial, bajo apercibimiento que de no exhibirlos se hará acreedora a una multa de cincuenta a quinientos quetzales, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba.

2.12. Se cite a la demandada para que en la audiencia que al efecto se fije, presten Confesión Judicial, bajo apercibimiento que de no comparecer a la audiencia señalada se le tendrá por confesa sobre el pliego de posiciones que oportunamente entregaré;

3. DE SENTENCIA:

3.1. En su oportunidad y al dictar la sentencia que en derecho corresponde, se declare:

3.2. Con lugar la demanda que en juicio ordinario de trabajo promovida por mi persona en contra de _____, SOCIEDAD ANONIMA.

3.3. En consecuencia se condene a la demandada al pago, a mi favor, de las siguientes prestaciones:

2.1.1 Indemnización por tiempo servido y Ventajas Económicas, por todo el tiempo que duró la relación laboral es decir del dieciocho de noviembre del año dos mil dos al veintisiete de julio del dos mil diez

2.1.2 Aguinaldo Pendiente de pago correspondiente al período del uno de diciembre del dos mil nueve al veintisiete de julio del dos mil diez.

2.1.3 Compensación en dinero de las vacaciones no gozadas durante los siguientes períodos: Del dieciocho de noviembre del dos mil seis al diecisiete de noviembre del dos mil siete; del dieciocho de noviembre del dos mil siete al diecisiete de noviembre del dos mil ocho; del dieciocho de noviembre del dos mil ocho al diecisiete de noviembre del dos mil nueve; y en forma proporcional del dieciocho de noviembre del dos mil nueve al veintisiete de julio del dos mil diez;

2.1.4 Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público proporcional correspondiente al período del uno de julio al veintisiete de julio del dos mil diez.

2.1.5 Salario y Bonificación Incentivo del período del quince al veintisiete de julio del dos mil diez.

2.1.6 Daños y perjuicios, consistentes en el pago de los salarios que he dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de la indemnización por tiempo servido, hasta un máximo de doce meses de salario.

2.2 Se condene a la demandada al pago de las costas y gastos procesales.

2.3 Se fije plazo para el cumplimiento de pago, apercibiendo a la demandada que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro de ese plazo, se certificará lo conducente en su contra para su juzgamiento; sin perjuicio de la imposición de las multas y sanciones que de conformidad con la ley corresponden.

Fecha	Guatemala, _____ de _____ del dos mil _____

Copias	Acompaño duplicado y tres copias del presente memorial y documentos adjuntos.
Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.	Firma.
Si se actúa con auxilio de abogado firma del abogado auxiliante, sello y timbre forense.	Firma, sello y timbre forense

5.4.8 DEMANDA QUE NO CUMPLE LOS REQUISITOS LEGALES:

Si la demanda no llenare los requisitos establecidos por la ley, el Juez de oficio debe ordenar al actor para que subsane dichos defectos, señalándolos puntualmente, previo a darle trámite y continuar con el proceso. A esta resolución se le conoce comúnmente con el nombre de *"Previo"*.

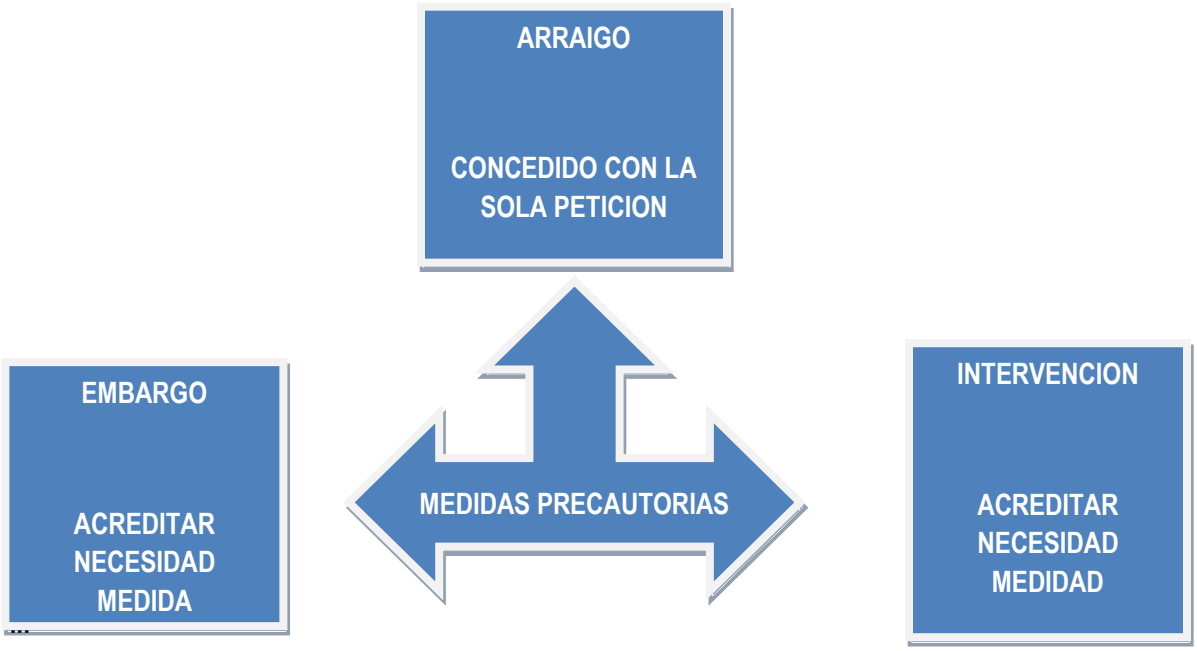
Mientras no se cumplan dichos requisitos, no podrá darse trámite a la demanda.

5.5. MEDIDAS PRECAUTORIAS.

El artículo 332 del Código de Trabajo establece que en la demanda pueden solicitarse medidas precautorias.

El Juez de Trabajo tiene amplias facultades para decretar medidas precautorias dentro del proceso, siendo el único requerimiento que establece la ley para ello, que se acredite la necesidad de la medida por parte del actor, salvo la medida de arraigo que puede decretarse con la simple solicitud. Acreditar la necesidad de la medida, debe entenderse en forma sencilla y antiformalista, es decir que basta una exposición razonada del porqué de la solicitud de la medida.

Dentro de las medidas precautorias que pueden ser solicitadas en la demanda, encontramos dentro de las más frecuentes, las siguientes:



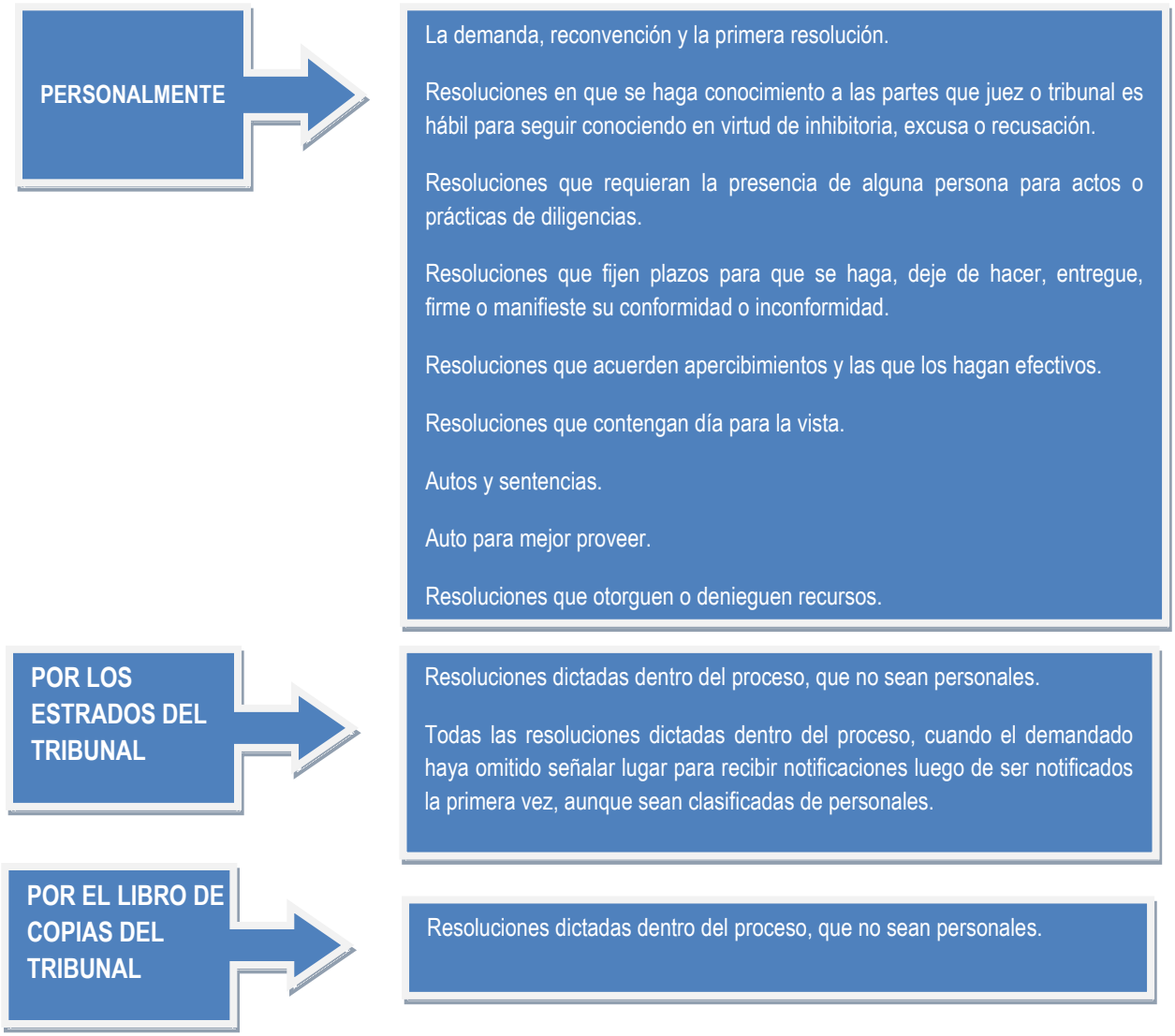
5.6. DESARROLLO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL.

Si la demanda cumple con los requisitos establecidos en la ley, el Juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previéndolas a presentarse con sus pruebas a efecto de que sean rendidas en dicha audiencia.

La citación se hace bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle. Entre la citación y la audiencia debe mediar por lo menos tres días.

5.6.1 NOTIFICACIONES Y ACTOS PROCESALES:

Las notificaciones en el proceso laboral pueden realizarse:



Los actos procesales:

De conformidad con el artículo 326 último párrafo del Código de Trabajo, los actos del proceso serán realizados por escrito u oralmente, según las disposiciones de dicho Código para cada caso.

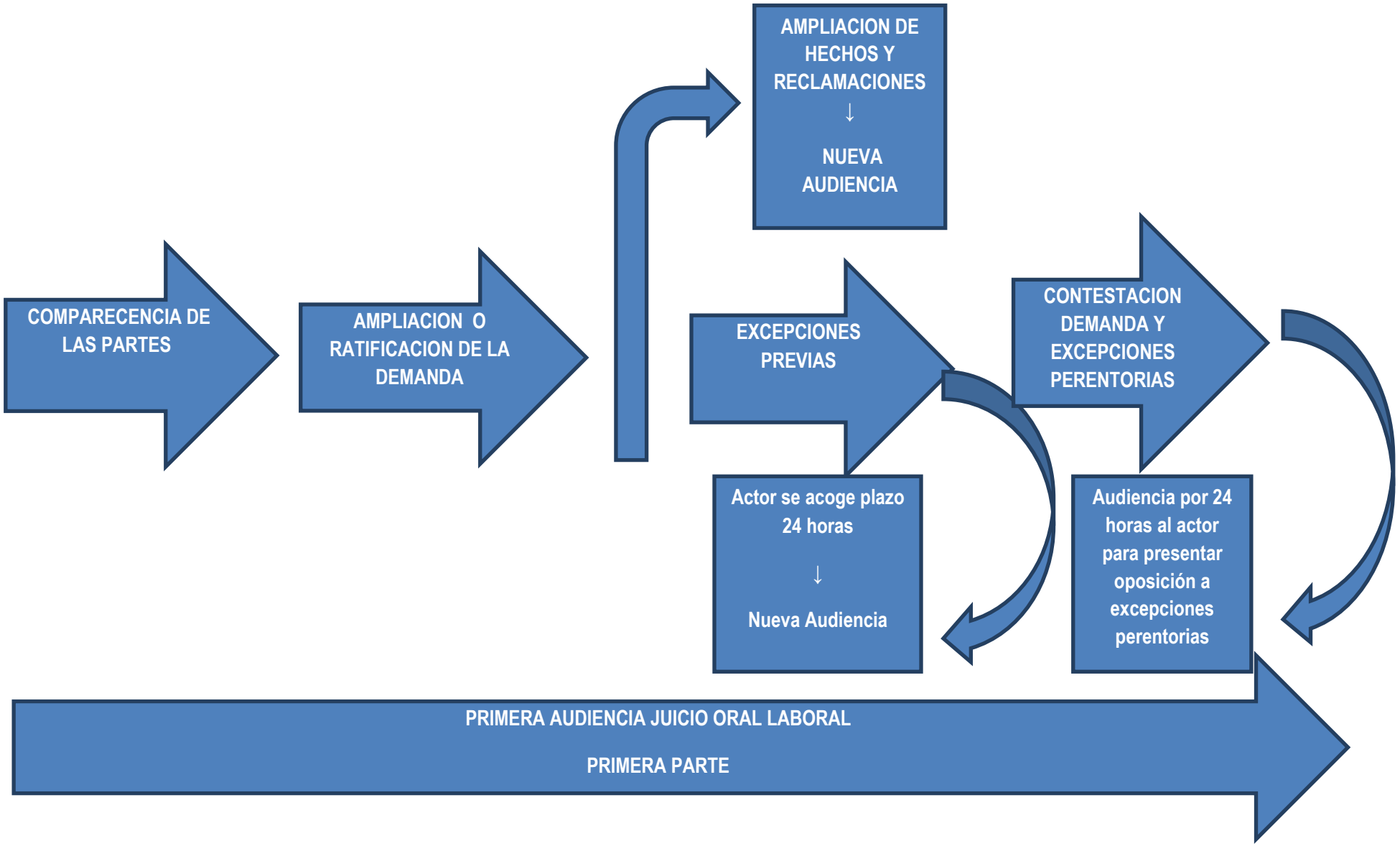
También determina que en cuanto a los actos realizados oralmente se dejará constancia por escrito, en forma de actas, razones o cualquier otro medio idóneo.

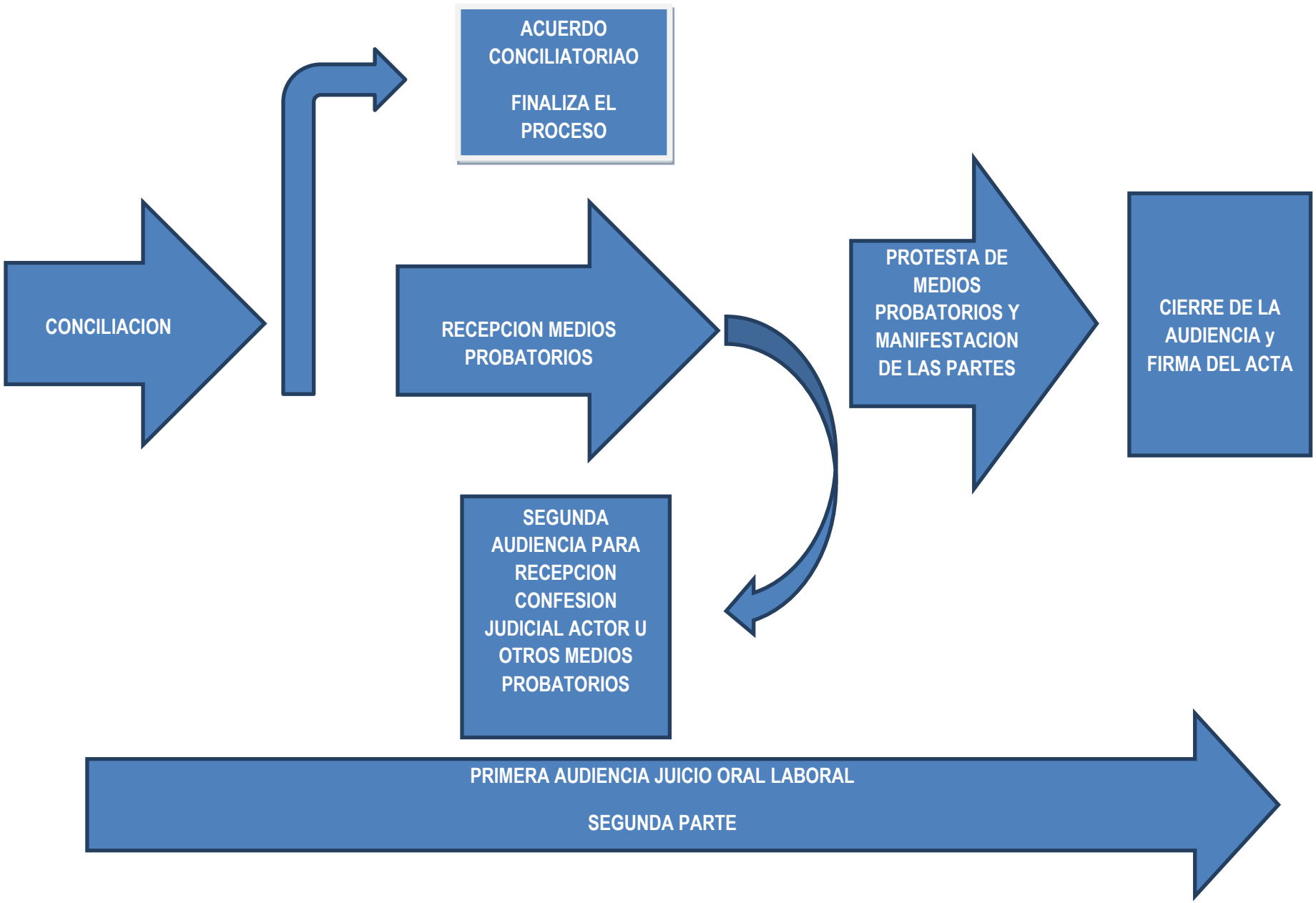
Los escritos posteriores a la demanda y su contestación deben cumplir con las formalidades del artículo 61 y 62 del CPCYM aplicado de forma supletoria con la salvedad de que por la sencillez propia de éste derecho debe estar desprovisto de formalismos.

En cuanto a los plazos, como se indicó anteriormente, debe de aplicarse lo que determina el artículo 45 de la Ley del Organismo Judicial.

5.6.2 DESARROLLO DE LA AUDIENCIA ORAL Y PRIMERA COMPARECENCIA DE LAS PARTES:

FLUJOGRAMA DEL DESARROLLO DE LA PRIMERA AUDIENCIA.




ACUERDO CONCILIATORIAO
FINALIZA EL PROCESO
CONCILIACION
RECEPCION MEDIOS PROBATORIOS
PROTESTA DE MEDIOS PROBATORIOS Y MANIFESTACION DE LAS PARTES
CIERRE DE LA AUDIENCIA y FIRMA DEL ACTA
SEGUNDA AUDIENCIA PARA RECEPCION CONFESION JUDICIAL ACTOR U OTROS MEDIOS PROBATORIOS
PRIMERA AUDIENCIA JUICIO ORAL LABORAL
SEGUNDA PARTE

5.6.3 DESARROLLO DE LAS DIFERENTES ETAPAS DE LA AUDIENCIA DE JUICIO ORAL.

5.6.3.1 COMPARECENCIA DE LAS PARTES

Fundamento Legal	DESARROLLO	POSIBLES SITUACIONES
Art. 336 CT. **Art. 365 CT**	A la hora en punto señalada para la audiencia respectiva, se inicia la audiencia presidida por el Juez correspondiente. Las partes o sus representantes deberán identificarse con su documento de identificación personal, sea cédula, documento personal de identificación (DPI) o pasaporte (puede presentarse fotocopia legalizada). Los mandatarios y representantes legales, cuya representación no haya sido previamente reconocida, deben acreditar su calidad con el documento respectivo, que debe estar inscrito en los registros correspondientes. El documento con que se acredite la representación puede presentarse en original, para que quede certificado en autos y luego sea devuelto, o en fotocopia legalizada o simple. Los abogados deben identificarse con el carné de abogado colegiado activo que extiende el Colegio de Abogados y Notarios. Este es el momento en que el demandado, si no ha comparecido previamente, señale lugar para recibir notificaciones. El tribunal emitirá resolución reconociendo la representación, en caso proceda. En caso de inasistencia de alguna de las partes, se hará constar y en sentencia será declarado REBELDE sin más citaciones.	<u>Excusa por inasistencia:</u> El artículo 336 del Código de Trabajo establece que las partes solamente podrán excusarse por enfermedad, una única vez. La excusa debe presentarse antes de la hora de la audiencia y si no fuere posible puede presentarse dentro de las veinticuatro horas siguientes. Deberá ser acompañada de prueba documental que justifique la inasistencia por enfermedad. Es decir, por medio de un certificado médico u otro documento análogo en donde se haga constar el estado de salud que impidió a la parte a comparecer. En el caso que el juez acepte la excusa, entonces deberá de señalar nueva audiencia. Si la causa de la excusa persiste, la parte debe designar un mandatario para que la represente, otorgándole facultades suficientes, incluyendo prestar confesión judicial. El criterio judicial es que sólo las personas individuales pueden presentar excusa, no así las personas jurídicas, por lo que si un representante legal se enferma o tiene imposibilidad de asistir debe nombrarse otro para que lo haga, porque dicha excusa no sería aceptada. <u>Impugnación de la resolución que reconoce la personería que se ejercite.</u> Esta resolución puede ser impugnada, la cual será conocida y resuelta en el mismo momento de la audiencia. <u>Incomparecencia de una de las partes, que será declarada REBELDE sin más citaciones.</u>

5.6.3.2 FASE DE LA RATIFICACIÓN O AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA:

Fundamento Legal	DESARROLLO	POSIBLES SITUACIONES
Art. 338 CT.		
	La demanda puede ser ampliada en el plazo comprendido entre la citación y la primera audiencia. El juzgador otorgará la palabra al actor, quien debe manifestar si ratifica o amplía su demanda. La demanda puede ser ampliada en sus hechos, reclamaciones o en las pruebas ofrecidas.	Ampliación de la demanda en relación a hechos o reclamaciones: Se suspende la audiencia y se señala nueva fecha para la comparecencia de las partes a juicio, salvo que el demandado acepte contestar la demanda en ese momento. El asesor debe decidir si cuenta con los elementos necesarios para contestar la demanda en ese momento a pesar de la modificación presentada. Ampliación de la demanda en relación a la prueba ofrecida; La audiencia continúa.

5.6.3.2.1 RESUMEN CASOS DE AMPLIACION DE LA DEMANDA



5.6.3.2.1 MODELO DE MEMORIAL AMPLIACION DE DEMANDA

REQUERIMIENTO	MODELO
Identificación del proceso	Ordinario Laboral: 306-2010 Oficial: 1ª.
Designación del Juez o tribunal al que se dirija	**SEÑORA JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y ECONOMICO COACTIVO DE QUETZALTENANGO:**
Identificación del que comparece	**Yo,** _____, de datos de identidad personal y personería debidamente acreditada en autos, atentamente comparezco y;

	EXPONGO:
Objeto del memorial	**I.** Oportunamente mi representada fue notificada de la resolución de fecha nueve de diciembre del año dos mil diez, dentro de la cual nos solicitan cumplir con lo siguiente: *"Previamente a dar trámite a la demanda Ordinaria Laboral (…) que la Actora subsane los siguientes requisitos: **A)** Indique el salario promedio mensual devengado por la demandada, durante los últimos seis meses de la relación laboral (…)".* **II.** De conformidad con lo anterior, por este medio me permito cumplir con los requisitos solicitados a mi representada, de conformidad con los siguientes:
Relación de hechos en que se funda la petición	**HECHOS:** **A) DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL:** Durante los últimos seis meses de la relación laboral, la señora _____devengaba un salario ordinario promedio mensual de cinco mil quetzales exactos (Q.5,000.00).
Peticiones que se hacen al tribunal en términos precisos	**SOLICITO:** **I.** Que se agregue a sus antecedentes el presente memorial y documento adjunto. **II.** Que se tengan por cumplidos los previos requeridos en la resolución de fecha nueve de diciembre del año dos mil diez, en base a lo expuesto en el presente memorial. **III.** Que se tenga por ampliado el memorial de demanda de fecha treinta de noviembre del año dos mil diez, en cuanto a los hechos aducidos en el presente memorial. **IV.** Se siga con el trámite respectivo.
Fecha	Guatemala, _____ de _____ del 20_____
Copias	Acompaño duplicado y tres copias del presente memorial y documento adjuntos.
Firma del compareciente, impresión digital o firma de la persona que lo haga a su ruego	**A RUEGO DE LA PRESENTADA QUIEN DE MOMENTO NO PUEDE FIRMAR:**

5.6.3.3 FASE DE LA INTERPOSICIÓN DE EXCEPCIONES DILATORIAS:

Fundamento Legal	DESARROLLO	POSIBLES SITUACIONES
Art. 342 CT **Art. 116 CPCYM**	Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, en la audiencia señalada para la comparecencia de las partes, se podrán oponer y probar las excepciones dilatorias. Se consideran excepciones dilatorias las que tienden a depurar el proceso y a retardar la contestación de la demanda. El juez concede la palabra al demandado y este, previo a contestar la demanda, procede a manifestar que interpone excepciones dilatorias, listándolas. La interposición de las excepciones dilatorias puede hacerse por medio de memorial que se presenta hasta ese momento de la audiencia o pueden plantearse en forma oral. En el memorial deberá ofrecerse la prueba necesaria para probar las aseveraciones de hecho realizadas en su interposición. Una vez planteadas las excepciones dilatorias, el juzgador resolverá aceptando o rechazando las mismas para su trámite y otorgará a la parte actora audiencia por veinticuatro horas, salvo que la misma manifieste su deseo de evacuar la audiencia en ese mismo momento. Si el actor se acoge al plazo de veinticuatro horas, la audiencia se interrumpe, pero si decide evacuar la audiencia en ese mismo momento, deberá hacer tal acto en forma oral, lo que quedará consignado en el acta. Posteriormente se procede al diligenciamiento de la prueba ofrecida por ambas partes y resolución de las excepciones, si esto fuera posible. Se diligenciarán los medios probatorios ofrecidos en esa misma audiencia, con salvedad de las pruebas que necesiten citación previa, tales como la confesión judicial y la exhibición de documentos. Para lo cual se señalara audiencia, la cual quedará notificada en ese mismo momento. Si es posible diligenciar todos los medios probatorios en esa misma audiencia, entonces el juzgador deberá resolver las excepciones planteadas y dictar el auto correspondiente.	<u>Interposición de excepciones dilatorias</u> Se concede audiencia a la parte actora: -Actor puede acogerse al plazo de 24 horas; o -Responder en forma oral en ese mismo momento. <u>Impugnación de la resolución que admite o rechaza para su trámite las excepciones dilatorias.</u> Se concede audiencia a la contraparte: -Contraparte puede acogerse al plazo de 24 horas; o -Responder en forma oral en ese mismo momento. <u>Impugnación de la resolución que resuelve las excepciones dilatorias.</u> Se concede audiencia a la contraparte: -Contraparte puede acogerse al plazo de 24 horas; o -Responder en forma oral en ese mismo momento.

El auto que resuelve las excepciones puede impugnarse mediante apelación, si este pone fin al proceso, de lo contrario procedería el recurso de nulidad.

La impugnación debe interponerse en forma oral en la misma audiencia.

5.6.3.3.1 EXCEPCIONES DILATORIAS MÁS IMPORTANTES:

El Código de Trabajo no regula expresamente cuales son las excepciones dilatorias, para ello debemos aplicar analógicamente el artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, que regula como excepciones previas, entre otras, las siguientes:

Fundamento Legal	Excepción Dilatoria	Procedencia	Posibles Efectos
Art. 116 CPCYM	Litispendencia	Procede cuando al mismo tiempo se sustancian dos procesos en los cuales existe identidad de acciones, personas y cosas, en forma absoluta. Si no hay identidad absoluta, lo que procedería es una acumulación de procesos. Ambos procesos deben estar en trámite y sin que se haya dictado sentencia.	El objeto de la excepción es que el segundo proceso, sea declarado improcedente, evitando de esa manera duplicidad de gastos de recursos y el riesgo de que se dicten fallos contradictorios.
Arts. 332 CT Art. 116 CPCYM	Demanda defectuosa	Procede cuando la demanda presentada por el actor no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 332 del Código de Trabajo.	En caso que la excepción fuese declarada con lugar, el juez deberá ordenar que se subsanen los defectos de la demanda, para continuar con el trámite respectivo.

Arts. 31 CT Art. 116 CPCYM	Falta de capacidad	Por medio de esta excepción se busca señalar la falta de capacidad de ejercicio del demandante, es decir su capacidad para ejercer sus derechos en forma directa. Para los efectos de la demanda, toda persona *trabajadora* de catorce años o más, aún el insolvente o fallido, puede presentar demanda con el objeto de solicitar la tutela jurisdiccional del Estado. Si el actor no es capaz, debe de comparecer por medio de su representante legal. Si estos requisitos no son cumplidos, procede la interposición de la excepción.	En caso que la excepción fuese declarada con lugar, el juez deberá ordenar que el actor comparezca a través de su representante legal.
Art. 116 CPCYM	Falta de personería	Procede la excepción de falta de personería, cuando una persona comparece en representación de otra, sin sustentar tal representación, o teniéndola, esta resulte defectuosa o insuficiente. Para el efecto el abogado de la parte contraria debe realizar una revisión muy cercana del documento con el cual se acredite la representación, determinando si es - suficiente o si adolece de defectos.	En caso que la excepción fuese declarada con lugar, el juez deberá ordenar que se acredite la representación en la forma adecuada.
Art. 116 CPCYM Art. 2 y 3 CT	Falta de personalidad	En relación a esta excepción puede presentarse: - Falta de personalidad en el demandado; - Falta de personalidad en el actor. Desde el punto de vista estrictamente procesal, para que exista una cuestión litigiosa, deben de existir partes involucradas en el mismo. Para que dichas partes puedan intervenir dentro de un determinado litigio deben de cumplir con un presupuesto procesal de suma importancia como lo es la *"legitimación"* el cual tiene como objetivo primordial justificar la intervención de las partes dentro del mismo. En ese supuesto debe existir, identidad entre	Si el demandado no fuera la persona obligada a soportar la carga como tal, por no haber sido el patrono del trabajador, éste quedaría fuera del proceso. El actor posteriormente puede dirigir su demanda en contra de la persona legitimada; pero no debe iniciar nueva demanda.

la persona que demanda, y la facultada para hacerlo; y entre la demandada, y la persona obligada a soportar la carga de ser demandada.

Cuando falta alguna de estas identidades, se puede decir que dicha parte adolece de falta de personalidad o de legitimación para actuar dentro del proceso.

En el proceso laboral, si se trata de una demanda de reclamación de derechos laborales y especialmente de pago de prestaciones, para que nazcan los derechos que se pretenden hacer valer, debió existir una relación laboral entre las partes, y serán entonces las personas que efectivamente actúen como trabajador y patrono (así como aquellos otros responsables según la ley ante el trabajador, como es el caso de los intermediarios) los legitimados para ser parte en el proceso, ya sea como actor o como demandado.

La excepción procede cuando no hay identidad entre la parte actora y la legitimada o facultada conforme la ley, o entre la demandada y la obligada a responder de conformidad con la ley.

Cuando se cometen errores al consignar el nombre del actor o del demandado, se puede promover la interposición de esta excepción.

5.6.3.1.2 MODELO MEMORIAL INTERPONIENDO EXCEPCIÓN DILATORIA DE FALTA DE PERSONALIDAD

REQUERIMIENTO	*MODELO*
Identificación del proceso	*Ordinario Laboral No. 1090-2,009-406* *Oficial 3o*
Designación del Juez o tribunal al que se dirija	*SEÑORA JUEZ SÉPTIMO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE GUATEMALA:*
Identificación del que comparece	_____, de datos de identificación personal conocidos y calidad reconocida dentro del presente expediente, atentamente comparezco y;
Objeto del memorial	*EXPONGO:* *A. DEL MOTIVO DE MI COMPARECENCIA:* *Por este medio, siendo el momento procesal oportuno, comparezco con el objeto de plantear EXCEPCIÓN DILATORIA DE FALTA DE PERSONALIDAD EN LA PARTE DEMANDADA con base a los siguientes.*
Relación de hechos en que se funda la petición *Relación de la norma de competencia aplicable*	HECHOS: I. DE LOS MOTIVOS QUE FUNDAMENTAN LA INTERPOSICIÓN DE LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE PERSONALIDAD EN LA PARTE DEMANDADA: A. FUNDAMENTO DOCTRINARIO: La Doctrina define excepción dilatoria como: "La que tiende a postergar la contestación sobre el mérito de la demanda, en razón de carecer ésta de los requisitos necesarios para su admisibilidad y andamiento; así como también incidente de previo y especial pronunciamiento que promueve el demandado, pidiendo se le dispense de contestar la demanda hasta que se cumplan determinados requisitos necesarios para su admisión y andamiento (Couture). Por otra parte, define la falta de personalidad como "la falta de identidad entre la parte actora y la legitimada o facultada conforme la ley y entre la demandada y la obligada a responder de conformidad con la ley". B. FUNDAMENTO LEGAL: De conformidad con lo establecido en el artículo trescientos cuarenta y dos del Código de Trabajo: "Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se

opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas....”

El artículo trescientos veintiséis del Código de Trabajo permite que se aplique supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, en lo no previsto por dicho cuerpo normativo especializado; por lo que con base en el artículo 116, inciso 5º del Código Procesal Civil y Mercantil, por este acto interpongo excepción de falta de personalidad en la parte demandada.

Según el artículo dos del Código de Trabajo "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo...". Asimismo, el artículo tres del citado cuerpo legal establece que "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

C. DE LA PROCEDENCIA DE LA EXCEPCION DILATORIA DE FALTA DE PERSONALIDAD EN LA PARTE DEMANDADA, EN EL PRESENTE CASO:

Desde el punto de vista estrictamente procesal, para que exista una cuestión litigiosa, deben de existir partes involucradas en el mismo. Para que dichas partes puedan intervenir dentro de un determinado litigio deben de cumplir con un presupuesto procesal de suma importancia como lo es la “legitimación” el cual tiene como objetivo primordial justificar la intervención de las partes dentro del mismo.

En ese supuesto, debe existir identidad entre la persona que demanda y la facultada para hacerlo y *entre la demandada y la persona obligada a soportar la carga de ser demandada*.

En el presente caso, tal presupuesto procesal no se cumple en vista de que el actor de la demanda promueve su pretensión en contra de una entidad que no tiene legitimación pasiva para ser demandada pues como quedará acreditado en este asunto, mí representada no es ni ha sido patrono del actor.

El actor jamás ha prestado servicios a favor de mi representada, ni tampoco ha sido contratado o remunerado por la misma. Por lo tanto, mi representada jamás ha tenido una relación laboral con el trabajador, y consecuentemente, no es responsable de ninguna obligación frente al mismo. Siendo que sus pretensiones dentro del presente proceso, deben ser exigidas frente a su patrono y no frente a mi representada.

Adicionalmente que de conformidad con la doctrina sentada por las Salas de la Corte de Apelación de Trabajo y Previsión Social, la persona que alega la existencia de un vínculo de trabajo, tiene la carga de probar el mismo, sin embargo la parte actora se limita a indicar que sostuvo relación de trabajo con mi representada, sin acompañar - prueba en ese sentido, siendo insuficiente su simple manifestación en ese sentido, ya que la inversión de la carga probatoria no procede en este caso.

	Al contrario de lo anterior, dentro de los documentos ofrecidos como medios probatorios y adjunto al memorial de la demanda del actor, se encuentran las actas levantadas dentro del expediente de adjudicación número C uno guión cinco mil cuatrocientos setenta y siete guión dos mil nueve (C1-5477-2009) de fecha dieciséis de julio del año dos mil nueve y siete de septiembre del dos mil nueve. En donde consta expresamente, que el actor con fecha dieciséis de junio del dos mil nueve, compareció ante la Inspección General de Trabajo e indica: "… PRIMERO: Indica(n) el (la) (los) compareciente (s) que inició (iniciaron) su relación de trabajo el día TRES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SIETE con LA ENTIDAD DENOMINADA: _____…" "d) Que procedo a citar BAJO APERCIMIENTO LEGAL A _____, POR MEDIO DE SU REPRESENTANTE LEGAL PARA QUE COMPAREZCA…". Por lo tanto, queda plenamente comprobado y sin lugar a dudas, que la persona a favor de quien prestó sus servicios el trabajador y a quien cito ante la Inspección General de Trabajo es su ex empleadora la entidad _____. Por lo tanto, es a dicha entidad a quien debió haber demandado dentro del presente proceso y no a mi representada que es una entidad jurídica diferente. Como puede comprobarse en la patente de comercio de sociedad de mí representada, la razón social de la misma es _____y no _____, quien fuere el patrono del actor. En conclusión, mi representada no encaja en el concepto del artículo dos del Código de Trabajo referido con anterioridad (patrono), en virtud de que no existió relación laboral con la persona que aparece como actora del presente proceso, y por consiguiente no tiene la legitimación pasiva necesaria para actuar dentro del presente proceso y es procedente que se interponga la presente excepción dilatoria de falta de personalidad en la parte demandada y la misma debe ser declarada con lugar.
Enumeración de los medios de prueba que acreditarán los hechos	PRUEBA: <u>A. Documental que se adjunta al presente memorial</u>: 1. Certificación contable de fecha cinco de abril del dos mil diez, emitida por el Contador _____, en donde se hace constar que el actor no aparece en los registros contables ni laborales de mi representada como trabajador. 2. Patente de Comercio de Sociedad de mí representada, en donde consta su razón social. <u>B. Documental que obra en autos:</u> 1. Actas de Adjudicación número _____ (_____), de fechas dieciséis de julio del dos mil nueve y siete de septiembre del dos mil nueve.

C. INFORMES:

C.1 Informe que deberá ser solicitado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) en el cual la mencionada institución informe sobre los siguientes puntos:

1. Si el señor _____ fue reportado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el período de tres de septiembre del dos mil siete al catorce de julio del dos mil nueve y por qué patrono.

2. Si la entidad _____ es una persona jurídica y patrono diferente a la entidad _____.

C.2 Informe que deberá ser solicitado al Registro Mercantil General de la República, en donde dicha entidad informe sobre los siguientes puntos:

1. Si existe una entidad mercantil con razón social: _____.

2. Si existe una entidad mercantil con razón social: _____.3. Si ambas entidades son personas jurídicas diferentes.

C.3 Informe que deberán ser solicitados a la Inspección General de Trabajo, en donde dicha entidad informe sobre los siguientes puntos:

1. Fecha en que fue interpuesta denuncia dentro del expediente de Adjudicación número C uno guión cinco mil cuatrocientos setenta y siete guión dos mil nueve a cargo del Inspector de Trabajo, _____.

2. En contra de que entidad patronal fue interpuesta dicha denuncia por el trabajador _____.

3. Qué entidad patronal fue citada en virtud de dicha denuncia.

4. Qué entidad patronal compareció dentro de dicho expediente.

D. Exhibición de Documentos en poder de mí representada:

e.1 Copias de las Planillas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social presentadas por _____ correspondientes a todo el período reclamado por la parte actora.

Los documentos indicados se presentaran el día y hora que el tribunal a su cargo indique para la audiencia respectiva.

Lo que se pretende probar con la exhibición de los documentos individualizados en este apartado, es que el actor no se encuentra reportado como trabajador por mi representada, toda vez que no existió relación laboral con el mismo.

E. Presunciones legales y humanas, que de lo actuado se desprendan.

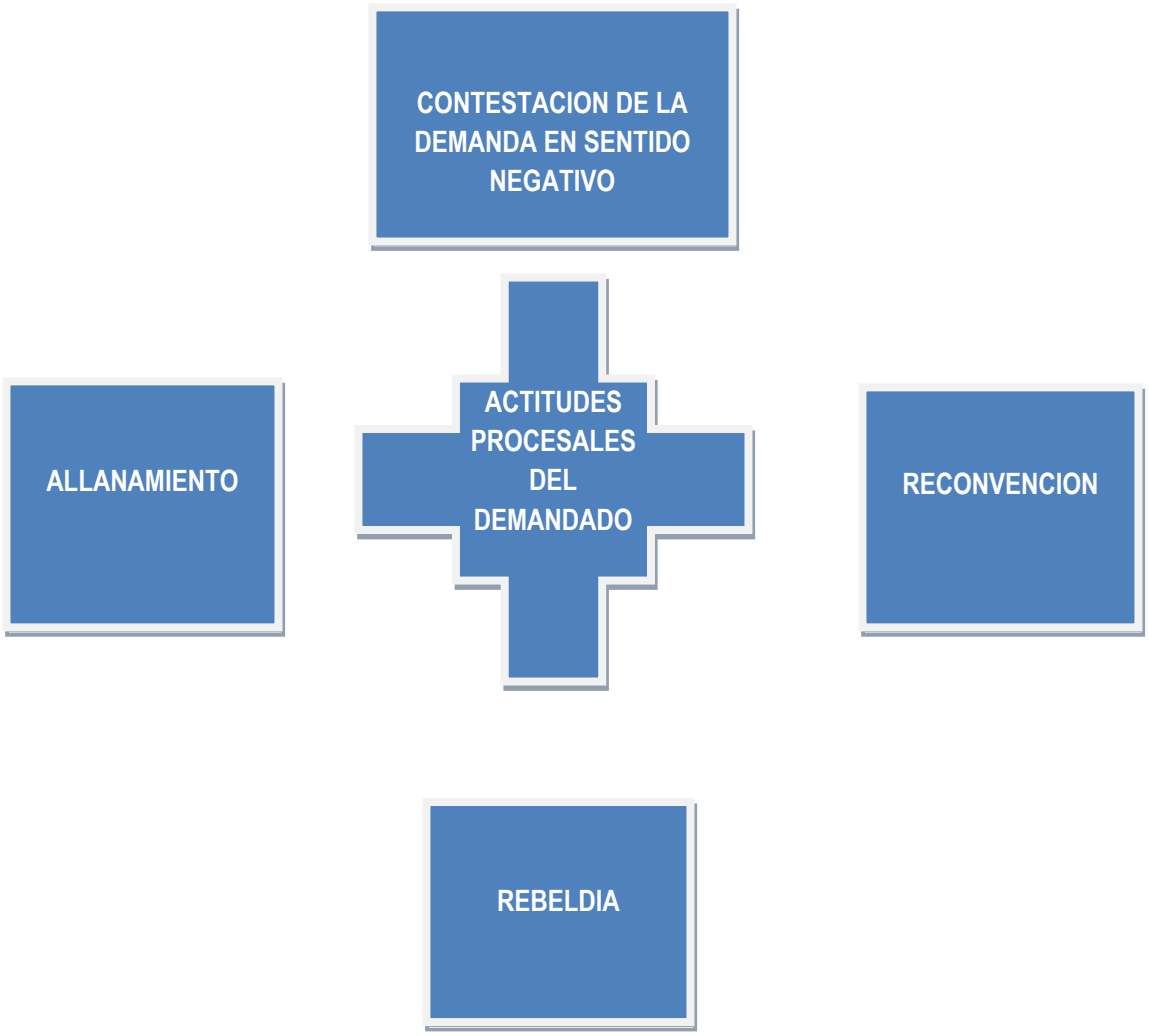
Peticiones que se hacen al tribunal en términos precisos	*En base a los hechos descritos y la prueba ofrecida me permito formular la siguiente;* *PETICIÓN:* *1) Que se tenga por presentado este memorial y documentos adjuntos y se incorpore a sus antecedentes;* *2) Que se tenga por planteada en nombre de mí representada EXCEPCIÓN DILATORIA DE FALTA DE PERSONALIDAD EN LA PARTE DEMANDADA;* *3) Que se tenga por ofrecidos los medios de prueba aquí relacionados, mandándose a pedir los informes ofrecidos como medio de prueba al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Registro Mercantil General de la República y a la Inspección General de Trabajo.* *4) Oportunamente se dicte la resolución respectiva y en la cual se declare: I) CON LUGAR la presente EXCEPCIÓN DILATORIA DE FALTA DE PERSONALIDAD EN LA PARTE DEMANDADA promovida por la entidad _____; y II) En consecuencia se disponga ordenar al actor del proceso a que promuevan su demanda en contra de su legítimo patrono.*
Fecha	*Guatemala _____ de _____ del año _____.*
Copias	*Acompaño duplicado y tres copias del presente memorial y documentos adjuntos.*
Firma del compareciente, impresión digital o firma de la persona que lo haga a su ruego	*Firma*

5.6.3.4 FASE DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA E INTERPOSICIÓN DE EXCEPCIONES PERENTORIAS Y RECONVENCIÓN

Fundamento Legal	DESARROLLO	POSIBLES SITUACIONES
Art. 338 al 342 CT Art. 116 CPCYM	La contestación de suma importancia, pues contiene los hechos aducidos por el demandado, las defensas que plantea y la prueba que ofrece para contradecir los hechos planteados por el actor. Una vez contestada la demanda, ya no pueden ampliarse o modificarse los hechos sobre los cuales versará el proceso. El juez concede la palabra al demandado y este deberá manifestar la actitud procesal que asume frente a la demanda. La contestación de la demanda puede presentarse en forma oral o escrita, pero en dentro de la audiencia oral. Esto significa que puede presentarse memorial que contenga la contestación de la demanda, pero dicho acto debe realizarse dentro de la audiencia misma y en el momento procesal oportuno. No puede interpretarse que presentar la contestación por escrito, libera al demandado de la obligación de comparecer al juicio oral, tal y como fue citado bajo apercibimiento legal. En el caso que la contestación sea presentada en forma verbal, el Juzgado deberá tomar nota del contenido de la misma y consignarla en el acta respectiva. Con la contestación de la demanda deberán interponerse las excepciones perentorias. Acto seguido el juez debe dictar resolución dando trámite a la Contestación de la demanda. Si esta adoleciere de algún defecto, deberá señalarse que previo a continuar con el trámite correspondiente se	<u>Oposición y contestación de la demanda en sentido negativo</u> Presentada la contestación de la demanda, el Juez resolverá dándole trámite a la misma. Si se plantearon excepciones perentorias, otorgará audiencia por veinticuatro horas al demandado. Esto no se encuentra regulado expresamente en la ley, pero los tribunales con el afán de no violar el derecho de defensa de los trabajadores ante los hechos que fundamentan la excepción, conceden audiencia por ese término. Si se ofrecen pruebas que no pueden ser diligenciadas en esa misma audiencia porque requieran citación previa, se señalara día y hora para la celebración de la segunda audiencia. Dicha resolución es notificada a las partes y se continúa con el desarrollo de la audiencia. <u>Oposición y Contestación de la demanda en sentido positivo o allanamiento:</u> En caso de aceptación parcial o total de las pretensiones contenidas en la demanda, no habrá necesidad de dictar sentencia y se podrá iniciar la fase ejecutiva respecto a las mismas, a solicitud de parte. Esta solicitud puede hacerla cualquiera de las partes. Si ninguna de las partes solicita que se inicie la fase ejecutiva, el Juez deberá dictar la sentencia respectiva. No se requiere de ratificación de parte del demandado, para que el allanamiento sea válido, como se requiere en el proceso civil. Si el allanamiento es parcial, el proceso debe

	subsanen los errores respectivos.	seguir en relación a las pretensiones no aceptadas por el demandado, prosiguiéndose la audiencia con la fase conciliatoria, el diligenciamiento de la prueba y finalmente dictar la sentencia correspondiente. Reconvención: Planteada la reconvención, se suspende la audiencia para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido desee contestarla en el mismo acto, lo que debe hacerse constar. En la audiencia señalada para el efecto se procedería inicialmente de la misma forma en que se inicia una primera audiencia de juicio laboral, con la ratificación de la reconvención, para pasar posteriormente a la fase de las excepciones dilatorias si las hubiere, y en caso contrario a la contestación de la reconvención. Luego, la conciliación deberá versar sobre ambas acciones y sobre todas las pretensiones sometidas al proceso. Posteriormente deberá realizarse el diligenciamiento y recepción de la prueba ofrecida, tanto para la demanda, como para la contrademanda. En tal sentido, deberá diligenciarse inicialmente la prueba ofrecida por el actor de la demanda, -sucesivamente la del demandado, y posteriormente la prueba ofrecida por el contrademandante, para finalizar con la prueba del contrademandado. Al final del proceso el juez debe dictar una sola sentencia en donde resolverá tanto la demanda como la reconvención.

5.6.3.4.1 RESUMEN DE ACTITUDES PROCESALES QUE PUEDE ADOPTAR EL DEMANDADO AL MOMENTO DE CONTESTAR LA DEMANDA:



A. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN SENTIDO NEGATIVO

La actitud del demandado consiste en oponerse a las pretensiones del actor, ya sea negando los hechos alegados por este, contradiciendo las pretensiones del mismo, o bien el fundamento legal en que estas se basan, e interponiendo las defensas que considere oportunas. Estas defensas son las excepciones perentorias.

De conformidad con el artículo 342 del Código de Trabajo, las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o la reconvención. Por lo tanto, es en la contestación de la demanda el momento procesal oportuno para interponer las excepciones perentorias.

Se entiende por excepciones perentorias aquellas que tienen por objeto atacar la pretensión del actor y el derecho en que esta se basa, con el objeto de que sea declarada improcedente.

Las excepciones perentorias en su mayoría son innominadas, es decir que no se encuentran listadas en la ley, sino que dependerán del aspecto que pretendan atacar para ser nombradas dentro de la contestación de la demanda. Las más comunes si se encuentran listadas por el Código, siendo estas las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción.

Estas cuatro excepciones también son conocidas como PRIVILEGIADAS, debido a que pueden ser interpuestas en cualquier tiempo, aun después de contestada la demanda, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia. Tema que se desarrollará adelante; pero, cuando estas cuatro excepciones son interpuestas con la contestación de la demanda, tienen carácter de perentorias.

A.1 CONTENIDO DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La contestación de la demanda debe llenar los mismos requisitos que la demanda, tal como lo regula el artículo 339 del Código de Trabajo.

Aunque los requerimientos legales del contenido de forma de la contestación de la demanda son los mismos que la demanda en sí, su contenido de fondo es muy diferente.


CONTENIDO DE FONDO DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA
Negativa hechos manifestados por el actor, señalando los hechos que se consideran reales.
Contradicción de las pretensiones del actor y del derecho que las fundamenta.
Interposición de las Excepciones Perentorias que se consideren necesarias
Ofrecimiento de la prueba que compruebe las afirmaciones hechas y desvirtúe los extremos negados

A.2 GUIA DEL CONTENIDO DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA EN LOS PRINCIPALES TIPOS DE CASOS LABORALES

Oposición a la demanda ordinaria laboral de cobro de prestaciones por despido directo e injustificado

Fundamento Legal	CONTENIDO
Art. 332 CT Art. 61 CPCYM	Manifestar que el demandado se opone a las pretensiones del actor, que los hechos en que éste basa su demanda son falsos, y que en tal virtud se procede a presentar oposición y contestar la demanda en sentido negativo, asimismo, presentar las excepciones perentorias correspondientes, las cuales deben listarse.
Art. 332 CT	Señalar las condiciones de trabajo pactadas reales y contradecir las señaladas por el actor, en caso hubiese diferencia.
	Indicar la fecha y causa de la terminación de la relación laboral, identificando claramente la causa justa de despido incurrido si fuera el caso.
	Si el despido fue justificado a criterio del demandado debe señalarse el marco legal vigente y aplicable a la relación de trabajo, es decir, las obligaciones que adquirió el trabajador en virtud del contrato de trabajo, la normativa interna vigente en la empresa, el contenido del Reglamento Interior de Trabajo, y el hecho de que el trabajador conocía dicha normativa.
Art. 77 , 82 CT	Establecer la falta o faltas que se le imputan al trabajador, desglosando y analizando cada una de ellas, señalando lugar, fecha y hora de su comisión y tipificando su comportamiento dentro de una o varias de las causales reguladas en el artículo 77 del Código de Trabajo. Indicar la seriedad y consecuencias de las acciones del trabajador, así como los agravantes, reincidencia y demás condiciones que puedan tener un impacto en la severidad de la falta.
Art. 78 CT	Exponer claramente que el despido se notificó por escrito, mediante nota que contenía e individualizaba la causal de despido alegada, y el hecho de que el trabajador la haya recibido, firmado una constancia, o bien que se haya negado a recibirla.
	Si la relación no se terminó por un despido directo, negar dicho extremo y especificar en qué forma finalizó el contrato, ya sea por renuncia, abandono de labores, etc.
	Analizar cada una de las pretensiones del actor, su procedencia o improcedencia.
	Desarrollar cada una de las excepciones perentorias que se interpongan, buscando atacar las pretensiones del actor o el derecho en que las mismas se basan, señalando el fundamento legal para su interposición y los hechos en que se basan.

	La conclusión de todos los hechos señalados.
Art. 332 CT.	Ofrecer los medios probatorios que comprueben cada una de las aseveraciones de hecho realizadas, y las que contradigan las presunciones que corren a favor del trabajador. Por ejemplo si no se cuenta con el contrato de trabajo escrito, se debe ofrecer prueba documental, tal como los libros de salario, las copias de las planillas presentadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, certificaciones contables, solicitudes de empleo y demás medios con los cuales se pueda probar las condiciones de trabajo que debieron reflejarse en el documento escrito.

Oposición a la demanda ordinaria laboral de cobro de prestaciones por despido indirecto.

Fundamento Legal	CONTENIDO
	Contenido general de la oposición y contestación de la demanda en el caso del despido directo e injustificado
	Contradecir la causal de despido indirecto que alega el trabajador, el hecho de que la causal le sea imputable, o el hecho de que se haya realizado la notificación del despido. La carga de la prueba en este caso la tiene el trabajador.
	Ofrecer los medios probatorios que prueben cada una de las aseveraciones de hecho realizadas y las que contradigan las presunciones que corren a favor del trabajador. Debe tomarse en consideración que la carga de la prueba de la causal de despido indirecto la tiene el trabajador, para determinar en qué medida debe presentarse prueba que contradiga las pretensiones del actor previo análisis de la prueba ofrecida por el mismo.

Oposición a la demanda ordinaria laboral solicitando reajuste de prestaciones por terminación de la relación laboral.

Fundamento Legal	CONTENIDO
	Contenido general de la oposición y contestación de la demanda en el caso del despido directo e injustificado
	Se deben señalar las condiciones de trabajo pactadas reales y contradecir las señaladas por el actor, en caso hubiese diferencia. En este caso lo que usualmente se discute es el verdadero monto del salario devengado por el actor, y si procede o no, el reajuste del pago realizado al trabajador.
	Señalar la validez de los recibos, finiquitos y demás documentos firmados, que no contienen renuncia, limitación o disminución de los derechos del trabajador, sino la aseveración real de haber recibido el pago completo de las prestaciones que le correspondían.
	Ofrecer los medios probatorios que comprueben cada una de las aseveraciones de hecho realizadas, y las que contradigan las presunciones que corren a favor del trabajador. La prueba de las condiciones de trabajo, especialmente del salario y los pagos de prestaciones hechas al trabajador, adquieren mayor relevancia en estos casos.

B. ALLANAMIENTO:

Esta actitud procesal del demandado consiste en el sometimiento liso y llano a las pretensiones del actor, sin que esto pueda considerarse como la aceptación de los hechos o de las manifestaciones hechas por el actor en la demanda, ni puede considerarse una confesión.

El allanamiento es total, si el demandado manifiesta su conformidad con la totalidad de las pretensiones del actor.

Y será parcial, si la conformidad es sólo para una o varias de las pretensiones del actor, pero no la totalidad de las mismas.

La consecuencia del allanamiento total es la terminación del proceso. Se hace innecesaria la prueba y la fase de conciliación, por lo que se daría por terminada la audiencia.

El memorial de contestación de la demanda en sentido positivo o de allanamiento, debe ser sencillo, señalando que el demandado no desea continuar con el proceso y en tal virtud se allana a las pretensiones del actor. Deben listarse las pretensiones que se aceptan y las bases para su determinación. No es necesario hacer otras manifestaciones de hecho, ni ofrecimiento de pruebas, pero si debe llenar los requisitos establecidos en el artículo 332 del Código de Trabajo, requeridos para la demanda.

En el caso que el allanamiento sea parcial y al mismo tiempo se presente oposición y se conteste la demanda en sentido negativo, entonces se deberá separar cada actitud procesal, y hacer las manifestaciones necesarias para cada una de ellas, diferenciando las pretensiones a las cuales se allana, de aquellas a las cuales se opone el demandado.

El demandado puede solicitar que se proceda a la fase ejecutiva respecto a las pretensiones aceptadas, si esto le favorece.

C. RECONVENCIÓN:

Tal como lo manifiesta el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández en su obra Apuntes de Derecho del Trabajo[3], la reconvención es la demanda que la ley permite hacer al demandado, al momento de contestar la demanda, dentro del mismo juicio y ante el mismo juez que conoce de ella.

La justificación para que la ley permita este acto procesal tiene dos connotaciones, la primera debida a la economía procesal, que busca que todas las acciones de ambas partes puedan ser ejercitadas en el mismo proceso; y la segunda que es evitar múltiples procesos.

Nuestro Código no señala los requisitos de admisibilidad para el planteamiento de la reconvención, se limita a señalar que debe presentarse en el mismo acto de la contestación de la demanda.

En tal sentido, se debe aplicar supletoriamente el artículo 119 del Código Procesal Civil y Mercantil que señala que la reconvención debe llenar los siguientes requisitos para que pueda ser admitida:

- La pretensión que se ejercite debe tener conexión por razón del objeto o del título de la demanda; no puede tratarse de un asunto ajeno a la demanda inicial.

[3] Raúl Antonio, **Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo**, Guatemala, página 122 y siguientes.

- Debe poder seguirse en el mismo trámite, es decir no podría interponerse como reconvención un asunto que de conformidad con la ley se trámite en la vía incidental.

Adicionalmente a los requisitos anteriores, por ser una demanda, debe cumplir los mismos requerimientos señalados por el Código de Trabajo al efecto, especialmente:

- La competencia del tribunal, tanto en razón de la materia como del territorio;
- Las partes deben ser las mismas, aunque la situación de las mismas se invierte y el demandado se convierte en actor y el actor en demandado. No podría citarse a terceros como partes en la reconvención;
- La capacidad y la representación adecuada en su caso;
- Los requisitos de forma señalados para la demanda, que fueron desarrollados en su momento, tales como la identificación del actor, señalamiento de la persona demandada, lugar para notificar al demandado, relación de hechos, enumeración de los medios probatorios, peticiones entre otros;
- Acreditar la necesidad de las medidas precautorias solicitadas, si fuera el caso.

En consecuencia, la reconvención debe presentarse en el mismo acto de la contestación de la demanda. Puede hacerse en forma oral o escrita, siempre llenando los requisitos estipulados en el artículo 332 del Código de Trabajo. En caso de adolecer de defectos, el juez deberá señalar que previo a darle trámite los mismos sean cumplidos, puntualizándolos.

D. REBELDÍA:

Actitud procesal que asume el demandado, que habiendo sido legalmente notificado de la demanda y de la resolución que le cita a la comparecencia del juicio oral, no comparece el día y hora señalados para el efecto, renunciando con ello a su derecho de ser oído.

El artículo 335 del Código de Trabajo regula que en caso la demanda llene los requisitos legales, el juez deberá señalar día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndolos de presentarse con sus pruebas, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de que no compareciere, sin más citarle ni oírle.

De esta norma se puede concluir:

- Las partes deben estar notificadas de la demanda y de la resolución que señale día y hora para la comparecencia a juicio oral en la forma regulada en la ley, es decir en forma personal y con la anticipación debida;

- Tanto el demandado como el actor pueden ser declarados rebeldes, pero los efectos legales que esto produce son diferentes;

- La parte que no comparezca en el día y hora señalados será declarada rebelde, para lo cual no es necesario que medie solicitud de parte;

- El rebelde no volverá a ser citado ni oído dentro del proceso; es decir que no podrá tomar el proceso en el estado en que lo encuentre; aunque conserva ciertos derechos que deben respetarse como se indicará más adelante;

- Para que la rebeldía sea declarada no debe haber excusa de la inasistencia del incompareciente que haya sido aceptada;

- La incomparecencia debe darse en la primera audiencia, es decir que es necesario que desde el inicio del proceso la parte no se presente, en caso contrario no procede declarar al demandado como rebelde;

La rebeldía no sólo ocurre en los casos en que el demandado toma una actitud pasiva y decide no llegar al proceso, en muchos casos es consecuencia de errores del demandado o de su asesor, como los siguientes:

- Comparecencia a la audiencia, pero en hora posterior a la señalada, teniendo como resultado el no poder participar en la misma;

- Comparecencia a la audiencia, pero sin llevar documento de identificación, teniendo como resultado el no poder participar en la misma;

- Comparecencia de representante legal a la audiencia, pero el documento con que se acredita la calidad, no es suficiente o adolece de defecto, teniendo como resultado el no poder participar en la misma;

La citación no sólo obliga a comparecer, sino que debe comparecer a la hora y día citada, con los respectivos medios de prueba, -debidamente identificado, y con la documentación suficiente para acreditar la calidad con que se actúa, si fuere el caso.

No debe confundirse la rebeldía con la confesión ficta, en muchos casos el no comparecer el día y hora señalados para la celebración de la audiencia de juicio oral, así mismo trae como consecuencia que el demandado sea declarado confeso, pero es porque para la misma audiencia ha sido apercibido de comparecer a prestar confesión judicial, de lo contrario no es procedente que el demandado sea declarado confeso, al no ser una consecuencia necesaria de la rebeldía.

La rebeldía del demandado trae como consecuencia, los siguientes efectos:

- Precluye la fase procesal de interposición de excepciones dilatorias;
- Precluye la fase procesal de contestación de la demanda, interposición de excepciones perentorias y reconvención; pudiendo en adelante ya sólo interponer las excepciones denominadas como privilegiadas y las nacidas con posterioridad;
- Precluye la fase procesal en donde puede ofrecer medios probatorios y que estos sean diligenciados;
- Si fue apercibido para la exhibición del contrato individual de trabajo y otros documentos que por ley debe tener en su poder, se tendrán por ciertas las afirmaciones que respecto a su contenido haya hecho el trabajador;
- Si existen presunciones a favor del trabajador, en donde el demandado tenía la obligación de probar en contra, por no haberlo hecho, se tendrán como ciertas las presunciones;
- Si se trata de demanda por despido injustificado y el demandado tenía la obligación de probar la justa causa, siempre que se haya probado la existencia de la relación laboral, la causal no se probará, y el demandado será condenado al pago de indemnización por tiempo de servicios, daños y perjuicios y costas judiciales;
- Si no señaló lugar para recibir notificaciones con anterioridad, se le notificará a partir de dicho momento por los estrados del tribunal;
- Se dictará sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de celebrada la audiencia respectiva, como lo regula el artículo 358 del Código de Trabajo;

Al demandado rebelde, le continuarán asistiendo los siguientes derechos:

- A ser notificado, lo que se realizará por los estrados del tribunal, salvo que haya señalado o señale en forma posterior dirección para recibir notificaciones;
- A recurrir la sentencia que se dicte por medio del recursos de apelación;
- Interponer las excepciones privilegiadas y las nacidas con posterioridad en segunda instancia;

E. INTERPOSICIÓN DE LAS EXCEPCIONES PRIVILEGIADAS Y LAS NACIDAS CON POSTERIORIDAD

El artículo 342 del Código de Trabajo regula que las excepciones nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, podrán ser interpuestas en cualquier momento mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia.

En virtud de lo anterior, se conocen como excepciones privilegiadas a las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, al poder ser interpuestas en cualquier momento del proceso.

Una vez interpuestas estas excepciones, se concederá audiencia por veinticuatro horas al actor y la prueba deberá ser diligenciada en la audiencia más próxima que sea señalada, o en auto para mejor proveer si ya no hubiese audiencias pendientes. Si fueran interpuestas en segunda instancia, las pruebas deberán ser diligenciadas en la audiencia señalada para el efecto.

Las excepciones nacidas con posterioridad y las privilegiadas, deben ser resueltas, ya sea en la sentencia de primera grado o de segunda instancia, dependiendo del momento procesal en que hayan sido interpuestas.

F. MODELO MEMORIAL CONTESTACION DE DEMANDA

Requerimiento	MODELO
Identificación del tipo de proceso	ORDINARIO LABORAL 01087-2010-218 Oficial 1º
Designación del Juez o Tribunal al que se dirige	SEÑORA JUEZ PRIMERO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA:

Identificación del Compareciente	Yo, _____, de datos de identidad personal conocidos y personería acreditada en el juicio ordinario laboral arriba identificado, comparezco ante usted de manera atenta y,
Motivo de la comparecencia	EXPONGO: En la calidad con que actúo comparezco con el objeto de presentar OPOSICION y CONTESTAR LA DEMANDA EN SENTIDO NEGATIVO, en base a los siguientes
Relación de hechos en que se funda la petición	HECHOS: I. DE LA OPOSICIÓN Y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN SENTIDO NEGATIVO: Las pretensiones señaladas por la actora en su memorial de demanda son totalmente improcedentes y carentes de sustento legal, lo que da lugar a que mi representada conteste la presente demanda en sentido negativo y se oponga a la misma sobre la base de los siguientes argumentos: I.1 DEL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL Y DEL SALARIO DEVENGADO DURANTE LOS ÚLTIMOS SEIS MESES DE LA RELACIÓN LABORAL. a. La actora _____ laboró para mi representada, habiendo iniciado su relación laboral con fecha UNO DE NOVIEMBRE DEL 2007 y no en la fecha estipulada por la actora en su memorial de demanda, habiendo prestado sus servicios como AGENTE TELEFONICO. Extremos que constan en el contrato individual de trabajo, celebrado entre las partes. Durante los últimos meses de relación laboral, la trabajadora devengo un SALARIO ORDINARIO PROMEDIO MENSUAL DE UN MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CUATRO QUETZALES CON CUARENTA Y DOS CENTAVOS (Q. 1,344.42). b. En efecto y si se analiza los documentos que como prueba mi representada exhibirá consistentes en: a) Planillas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y b) Libro de salario; el Juez podrá determinar con mucha facilidad que la parte actora recibió de mi representada durante los últimos seis meses de relación de trabajo los siguientes montos en concepto de salario:

Mes	Salario Ordinario
Noviembre 2009	Q. 790.84
Diciembre 2008	Q. 1,476.23
Enero 2010	Q. 1,528.95
Febrero 2010	Q. 1,476.23
Marzo 2010	Q. 1,370.78
Abril 2010	Q. 1,423.50
TOTAL	Q. 1,344.42

I.2 DE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y DE LA NORMATIVA DE LA EMPRESA:

Tal como consta en la patente de comercio de sociedad y la patente de comercio de Empresa que adjunto al presente memorial, mi representada es una sociedad anónima mercantil que tiene por objeto la prestación de todo tipo de servicios, dentro de los cuales se encuentra el de operar un centro de recepción de llamadas (*call center)* para distintas entidades y para el efecto brinda entre otros, servicios de diseño y enlaces de redes de voz y datos, instalación, logística, diseño de sistemas, flujogramas de procesos, programación informática y capacitación. Para ello posee conocimientos propietarios y técnicas exclusivas relacionados con dicho negocio así como relaciones con proveedores, distribuidores, técnicos, profesionales y clientes; gozando de una buena reputación comercial.

De conformidad con el artículo 63 del Código de Trabajo, los trabajadores deben desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo, siendo esta característica del Contrato de Trabajo, lo que doctrinalmente conocemos como la dependencia técnica del trabajador hacia el patrono.

Al inicio de toda relación laboral, mi representada entrega a cada empleado, copia de las normas bajo las cuales el trabajador debe realizar sus servicios. La actora, oportunamente recibió copia de dicha normativa, tal como consta en la certificación de Recursos Humanos de la Empresa, de fecha veinte de septiembre del año dos mil diez, que se adjunta.

Dentro de la normativa antes citada, se encuentra regulado lo siguiente:

- Se espera que todos los colaboradores se presenten a sus labores a la hora asignada de entrada.

- Si por alguna razón no pueden presentarse a laborar o llegarán tarde, los colaboradores deben llamar para reportarse con su supervisor.

Así mismo se encuentra claramente prohibido lo siguiente:

- Abandonar el trabajo en horas de labor, sin causa justificada o sin licencia del patrono

- Ingresar tarde. A su hora de entrada (8 minutos de gracia en su ingreso). Todos los empleados deben estar en el trabajo a las horas asignadas según su horario.

- En recesos y almuerzos todos los empleados deben estar a su hora puntual. Quien se pase de su hora estará cometiendo una falta.

El artículo 63 del Código de Trabajo, establece que es obligación de los trabajadores el ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Todo empleado debe cumplir determinados procedimientos, como lo es utilizar todas las herramientas de sistemas que le son proporcionadas.

El contrato individual de trabajo celebrado por mi representada con la trabajadora, de fecha quince de diciembre del dos mil ocho, establece claramente los horarios en que el trabajador debe presentarse a sus labores y en las obligaciones especiales reguladas en el mismo, en la cláusula novena, numeral dos, se estableció que la trabajador debía observar puntualidad en el inicio y finalización de su horario de trabajo. Así mismo en el numeral ocho, de la cláusula antes señalada del contrato individual de trabajo, se reguló que el incumplimiento de las obligaciones adquiridas por el trabajador en el contrato, sería considerado causa justificada de despido, sin responsabilidad para el Patrono, por pactarlo así expresamente las partes.

El cumplimiento de esta normativa es determinante y sumamente importante para el negocio de mi representada y la consecución de sus objetivos.

A la trabajadora se le hicieron numerosas llamadas de atención, en virtud de lo siguiente:

- Con fecha doce de junio del dos mil nueve, se le llamo la atención en forma verbal por haberse presentado tarde a sus labores con ochenta y un minutos de retraso, la trabajadora acepto la falta y se comprometió a llegar

temprano.

- Con fecha veinticuatro de junio del dos mil nueve, se le concedió audiencia, en virtud de haberse presentado tarde a sus labores los días cuatro, doce, dieciocho y veintidós de junio del dos mil nueve
- Con fecha veintinueve de junio del dos mil nueve, mediante acta de esa misma fecha, se le notifico suspensión sin goce de salario por dos días, por haberse presentado a sus labores tarde los días cuatro, doce, dieciocho y veintidós de junio del dos mil nueve, con un atraso total de ciento cuarenta y nueve minutos.
- Con fecha treinta y uno de julio del dos mil nueve, se le llamo la atención en forma verbal por presentarse tarde a sus labores sin justificación, la trabajadora acepto la falta y se comprometió a presentarse en el horario establecido.
- Con fecha tres de septiembre del dos mil nueve, se le llamo la atención por escrito por presentarse a sus labores con trece minutos de retraso. La trabajadora acepto la falta y se comprometió a salir temprano para evitar llamadas de atención.
- Con fecha nueve de octubre del dos mil nueve, se le llamo la atención por escrito por presentarse a sus labores quince minutos tarde los días seis y siete de octubre del dos mil nueve. La trabajadora acepto la falta y se comprometió a llegar temprano a sus labores.
- Con fecha once de diciembre del dos mil nueve, se le llamo la atención verbalmente por presentarse a sus labores con 9 minutos de atraso ese día, la trabajadora acepto la falta y se comprometió a llegar temprano a sus labores.
- Con fecha veintitrés de diciembre del dos mil nueve, se le concedió audiencia por dos días, para que justificara la impuntualidad en su asistencia durante varias ocasiones en el mes de diciembre del dos mil nueve.
- Con fecha trece de enero del dos mil diez, mediante acta de esa misma fecha, se le notifico suspensión sin goce de salario por dos días, por haberse presentado a sus labores tarde en varias oportunidades en los meses de diciembre del dos mil nueve y enero del dos mil diez.
- Con fecha trece de enero del dos mil diez, se le concedió nuevamente audiencia por dos días, para que justificara la impuntualidad en su asistencia durante varias ocasiones en el mes de enero del dos mil diez, luego de que ya había sido suspendida por el mismo hecho en ese mismo mes.
- Con fecha cuatro de febrero del dos mil diez, mediante acta de esa misma fecha, se le notifico suspensión sin goce de salario por cuatro días, por haberse presentado tarde a sus labores en varias oportunidades en el mes de enero del dos mil diez.

Aun habiendo sido previamente amonestada, recibiendo llamadas de atención en forma escrita y suspendida por sus continuas llegadas tardes, se presentó nuevamente tarde a sus labores en las fechas siguientes:

- diecinueve de marzo del dos mil diez, se presentó con dieciséis minutos tarde;
- veinticuatro de marzo del dos mil diez, se presentó con diecinueve minutos tarde;
- tres de abril del dos mil diez, se presentó con nueve minutos tarde;
- cinco de abril del dos mil diez, se presentó treinta y dos minutos tarde; y
- tres de mayo del dos mil diez, se presentó ocho minutos tarde;

Afectando de esa manera las labores de la cuenta a la cual fue asignada.

I.3 CAUSAL JUSTIFICADA DE DESPIDO:

La relación laboral terminó en virtud de despido directo y justificado, sin responsabilidad de mi representada, toda vez que la trabajadora incurrió en las siguientes causales de despido:

La trabajadora al haberse presentado tarde a sus labores, en forma reincidente, los días diecinueve de marzo, veinticuatro de marzo, tres de abril, cinco de abril y tres de mayo, todos del dos mil diez, luego de haber sido amonestada verbalmente, amonestada por escrito y suspendido de sus labores en dos ocasiones, por las mismas faltas, momentos en los cuales se le hizo ver que era su obligación el prestar los servicios contratados en el lugar, tiempo y forma convenida en su contrato de trabajo y una obligación importante la de observar puntualidad, incurrió en las causales de despido reguladas en el artículo 77 literales g), k) y h) del Código de Trabajo y también incumplió las instrucciones de trabajo que se le dieron innumerables veces al respecto, de conformidad con lo siguiente:

La trabajadora conoce sus obligaciones y en numerosas oportunidades se le ha señalado que debe presentarse en forma puntual a sus labores, para ser más productiva, instrucciones de trabajo que se ha negado a cumplir en forma reiterada.

El artículo 63 del Código de Trabajo, establece que es obligación de la trabajadora prestar los servicios en la forma TIEMPO y lugar convenidos. El no presentarse a sus labores es un incumplimiento de dicha obligación.

Así mismo el contrato individual de trabajo celebrado entre las partes, regula claramente los horarios de labores de la trabajadora y

en la cláusula décima numeral segundo, se regulo que era UNA

OBLIGACION ESPECIAL DE LA TRABAJADORA, el presentarse en forma puntual a sus labores. Regulando la cláusula décima en su numeral octavo que el incumplimiento de dichas obligaciones adquiridas por el trabajador, serían causales de despido directo y justificado de parte del patrono, al tenor de lo regulado en el artículo 77 literal k) del Código de Trabajo.

Existiendo GRAVE y REITERADO incumplimiento de la obligación de la trabajadora de cumplir con su horario de trabajo, se tipificaron las causales de despido justificado antes señaladas.

Con fecha seis de mayo del dos mil diez, se levantó acta administrativa haciendo constar el incumplimiento de la trabajadora, acta que fue aceptada y firmada por la trabajadora, señalando que se atrasaba porque el carro de su papá no está en óptimas condiciones y no puede apurarlo para que la llegue a dejar.

Así mismo, ese día se le leyó y entrego carta de despido de fecha seis de mayo del dos mil diez, en donde se le notificaba nuevamente la causal de despido, la cual la trabajadora firmó en constancia de recibido.

Mi representada cumplió con el procedimiento de despido establecido en el artículo 78 del Código de Trabajo, por lo tanto y al tenor de los artículos 76, 78 y 82 del Código de Trabajo, la terminación de la relación laboral, se dio sin responsabilidad de su parte.

I.4 PRETENSIÓN DE LA ACTORA DENTRO DEL PRESENTE JUICIO ORDINARIO LABORAL.

La actora en su demanda reclama el pago de las siguientes prestaciones:

a.1 Indemnización por tiempo de servicios por todo el tiempo que supuestamente duro la relación laboral (del uno de octubre del dos mil siete al seis de mayo del dos mil diez);

a.2 Vacaciones correspondientes al período del uno de octubre del dos mil nueve al seis de mayo del dos mil diez;

a.3 Aguinaldo del período del uno de diciembre del año dos mil nueve al seis de mayo del dos mil diez.

a.4 Bonificación Anual Proporcional para los trabajadores del Sector Privado y Público del período del uno de julio del dos mil nueve al seis de mayo del dos mil diez.

a.5 Daños y Perjuicios;

1.4.1 DE LA INDEMNIZACION POR TIEMPO DE SERVICIO:

La actora no tiene derecho al pago de la indemnización por tiempo de servicio toda vez que la misma debe pagarse en casos de despido injustificado. En el presente caso la trabajadora fue despedida por que incurrió en causas justificadas de despido, las cuales han sido plenamente comprobadas con la prueba ofrecida en el presente memorial. Lo que daba a mi representada la facultad de terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte. En conclusión, no es procedente el pago de la indemnización por tiempo de servicio, ya que no se dio la condición a que estaba sujeto el nacimiento de tal derecho, de acuerdo a los artículos 77, 78 y 82 del Código de Trabajo.

Adicionalmente a lo anterior, aclaro que la relación laboral de la trabajadora con mi representada inició el UNO DE NOVIEMBRE DEL DOS MIL SIETE y no en la fecha indicada por la misma en su demanda, tal como consta en el contrato individual de trabajo firmado entre las partes.

1.4.2 DEL AGUINALDO PROPORCIONAL:

La actora, reclama el pago de la prestación del Aguinaldo Proporcional del período del uno del mes de diciembre del año dos mil nueve al seis de mayo del dos mil diez. Pago que mi representada ha estado totalmente de acuerdo a realizar, desde el momento de la terminación de la relación laboral, pero en base al salario real devengado por la trabajadora.

1.4.3 DE LA BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.

La actora reclama el pago de la prestación del Bonificación Anual para trabajadores del sector público y privado del período del uno del mes de julio del año dos mil nueve al seis de mayo del dos mil diez. Pago que mi representada ha estado totalmente de acuerdo a realizar, desde el momento de la terminación de la relación laboral, pero en base al salario real devengado por la trabajadora.

1.4.4 DE LAS VACACIONES:

La actora, reclama el pago de la compensación en dinero de las vacaciones no gozadas correspondientes al período del uno de octubre del dos mil nueve al seis de mayo del dos mil diez. Pago que mi representada ha estado totalmente de acuerdo a realizar, desde el momento de la terminación de la relación laboral, pero en

base al salario real devengado por la trabajadora.

1.4.5 DAÑOS Y PERJUICIOS:

En el presente caso, mi representada se opone a dicha pretensión, puesto que el despido fue directo y justificado en base al artículo 77, literales g) h) y k) del Código de Trabajo. La existencia real de la causal se comprueba en el presente juicio ordinario con las pruebas ofrecidas. Por lo que no existe obligación de pago de Indemnización por tiempo de servicio y en consecuencia tampoco existe obligación del pago de Daños y Perjuicios.

II. EN CONCLUSIÓN:

De la normativa legal vigente, de los hechos sustentados y con los documentos y demás prueba en que se ampara la presente oposición, a lo que debe aunarse lo que dicta la doctrina legal, se debe colegir que se dan los siguientes hechos irrefutables:

1. Que la relación laboral se inició el uno de noviembre del dos mil siete;
2. Que la trabajadora devengó durante los últimos seis meses de relación laboral un salario ordinario promedio mensual de UN MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CUATRO QUETZALES CON CUARENTA Y DOS CENTAVOS (Q. 1,344.42).
3. Que la relación laboral termino el seis de mayo del dos mil diez en virtud de despido directo y justificado sin responsabilidad para mi representada.
4. Que la trabajadora incurrió en las causales de despido reguladas en el artículo 77 literales g) y h) y k) del Código de Trabajo.
5. Que la causal del despido fue debidamente notificada a la trabajadora.
6. Que mediante los documentos y la prueba ofrecida se comprueba la veracidad de las causas justas que justifica al patrono para despedir a la trabajador en forma directa y sin responsabilidad de su parte.
7. La inexistencia de la obligación de pagar Indemnización por tiempo de servicio de parte de mí representada.
8. La improcedencia del pago de daños y perjuicios en el presente caso.
9. La actitud de realizar el pago de las prestaciones de aguinaldo proporcional, vacaciones, bonificación anual proporcional, reclamadas por la trabajadora, desde el momento de la terminación de la relación laboral.

Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza.

Prueba de la justa causa de despido.

Prueba para contradecir las presunciones que la ley estipula a favor del actor.

OFRECIMIENTO DE PRUEBAS:

1. Confesión Judicial, que deberá de prestar la actora, en forma personal y no por medio de apoderado, conforme al pliego de posiciones que oportunamente se presentará, debiendo citársele con la debida antelación de ley y bajo el apercibimiento que si dejare de comparecer sin justa causa será declarada confesa en su rebeldía.

2. Documentos que obran en autos:

2.1 Memoriales de demanda presentados por la actora y demás documentación que obra en autos.

3. Documentos que se adjuntan al presente memorial:

3.1 Fotocopias de las Planillas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social presentadas por _____ correspondientes a los últimos seis meses de relación laboral.

3.2 Fotocopia de los folios números dos mil seiscientos treinta y cinco (2635), dos mil seiscientos treinta y tres (2633), dos mil seiscientos treinta y seis (2636), dos mil seiscientos treinta y siete (2637), de los libro de salarios de mi representada, que corresponden a la actora y que reportan el salario devengado durante la relación laboral.

3.3 Constancia emitida por la Coordinadora de Recursos Humanos de mí representada de fecha veinte de septiembre del año dos mil diez, en donde consta que la actora recibió la normativa de la misma y certifica el contenido de dicha normativa.

3.4 Fotocopias de las Formas de Disciplina Progresiva del Empleado de fechas doce de junio del año dos mil nueve, treinta y uno de julio del año dos mil nueve, tres de septiembre del año dos mil nueve, doce de septiembre del año dos mil nueve, nueve de octubre del año dos mil nueve y doce de noviembre del año dos mil nueve.

3.5 Fotocopia de la Carta de despido de fecha seis de mayo del año dos mil diez.

3.6 Fotocopia de las Cartas otorgando audiencia a la trabajadora dentro del trámite para aplicación de suspensión de trabajo sin goce de salario de fechas veinticuatro de junio del año dos mil nueve, veintitrés de diciembre del año dos mil nueve, y veintiséis de enero del año dos mil diez.

	3.7 Fotocopia de la Actas Administrativas de fechas veintinueve de junio del año dos mil nueve, trece de enero del año dos mil diez, cuatro de febrero del año dos mil diez, veinte de abril del año dos mil diez, y seis de mayo del año dos mil diez. 3.8 Fotocopia del Contrato individual de Trabajo de fecha quince de diciembre del año dos mil ocho. 3.9 Fotocopia de Patente de Comercio de Empresa Mercantil de la entidad _____. 3.10 Fotocopia de Patente de Comercio de Sociedad de la entidad _____. . 3.11 Constancia de Recursos Humanos de _____haciendo constar el record de llegadas tarde de la trabajadora en los meses de marzo, abril y mayo del año dos mil diez, de fecha veinte de septiembre del año dos mil diez. 4. Presunciones Legales y Humanas que de lo actuado se derive.
Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos	PETICIÓN: I. DE TRÁMITE: 1. Incorporar a sus antecedentes el presente memorial y documentos adjuntos y aceptarlo para su trámite; 2. En los términos arriba relacionados se tenga a mi representada por OPUESTA a la demanda, en base a los hechos aducidos, y por contestada la misma en sentido negativo. 3. Se tengan por ofrecidos los medios de prueba relacionados en el apartado pruebas de este memorial y por adjuntados a éste los documentos que allí se relacionan. 4. Se señale día y hora para la práctica de la diligencia de confesión judicial que en forma personal y no por medio de apoderado deberá prestar la actora. Para la práctica de esta diligencia se deberá citar a dicha persona bajo los apercibimientos legales del caso. II. DE FONDO: 1. En su momento procesal oportuno se resuelva declarando SIN LUGAR la demanda de la actora y en consecuencia: SIN LUGAR las reclamaciones instauradas en contra de mi representada por el actor en concepto de Indemnización por

	tiempo de servicio y Daños y Perjuicios.
Copias	ACOMPAÑO DUPLICADO Y TRES COPIAS DEL PRESENTE MEMORIAL Y DOCUMENTOS ADJUNTOS.
Fecha	Guatemala, _____ de _____ del año dos _____.
Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.	Firma.

5.6.3.5 FASE DE LA CONCILIACIÓN

Fundamento Legal	DESARROLLO	POSIBLES SITUACIONES
Art. 340 CT	Contestada la demanda y la reconvención, en el caso hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo que hayan convenido, siempre que no se contraríen leyes, reglamentos y disposiciones aplicables. Entonces la etapa de conciliación se inicia después del momento de la contestación de la demanda, y el Juez puede proponer fórmulas de conciliación a las partes. La conciliación no puede ser instrumento de simple renuncia de derechos ciertos o adquiridos de los trabajadores, pero si es objeto de negociación de derechos inciertos o dudosos. Únicamente puede conciliarse entonces sobre lo incierto y el Juez debe ser el que supervise que el acuerdo conciliatorio no viole la normativa vigente, ni se trate de renuncia de derechos ciertos del trabajador.	Las partes pueden arribar a un acuerdo total o parcial. Si el acuerdo fuere parcial, se continúa con el proceso, en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. Si el acuerdo fuere total, el proceso termina. El acuerdo debe hacerse constar en el acta, señalando los compromisos adquiridos y todas las condiciones pactadas. El Juez procede a dictar una resolución aprobando el acuerdo. Este acuerdo tiene carácter de título ejecutivo y en caso de incumplimiento, puede iniciarse proceso de ejecución para su cobro. En caso hubiese acuerdo parcial

	o no se arribará a un acuerdo, se continuará con la audiencia.

5.6.3.6 FASE DEL DILIGENCIAMIENTO DE LAS PRUEBAS:

Fundamento Legal	DESARROLLO	POSIBLES SITUACIONES
Arts. 344 al 356 CT	Si no hubiera avenimiento, el juez debe recibir inmediatamente las pruebas que hayan sido ofrecidas. Solamente podrán ser recibidas y diligenciadas las pruebas que hayan sido ofrecidas en la demanda, en la contestación de la demanda e interposición de excepciones perentorias y en la reconvención. También debe ser rechazada la prueba impertinente o la contraria a Derecho. Por el principio de inmediación procesal, es el juez quien debe recibir y controlar el diligenciamiento de la prueba. Por el principio de concentración, todos los medios probatorios deben recibirse y diligenciarse dentro de la primera audiencia señalando una segunda audiencia para el diligenciamiento de pruebas que necesiten una citación previa que haya sido ofrecida en la contestación de la demanda, y la prueba que sea ofrecida en la contradicción de las excepciones perentorias. Sólo en casos extraordinarios, si no se hubiera podido aportar todas las pruebas al proceso, se podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto. Los tribunales de trabajo tienen facultad para señalar términos extraordinarios de prueba cuando una prueba debe pedirse fuera del territorio de la República, de modo que todas las pruebas sean recibidas.	Tacha de Testigos. Impugnación de Documentos.

5.6.3.6.1 EL DILIGENCIAMIENTO DE LAS PRUEBAS SIGUE EL SIGUIENTE ORDEN:



5.6.3.6.2 GUIA PARA EL DILIGENCIAMIENTO DE LOS PRINCIPALES MEDIOS PROBATORIOS

Durante el diligenciamiento de la prueba, la actitud de las partes debe ser activa, colaborando con el juzgador, revisando y controlando los medios probatorios.

DILIGENCIAMIENTO DE LA CONFESIÓN JUDICIAL:

Actitud del asesor	Desarrollo	Fundamento Legal
Si promovió el medio probatorio: -Reformular preguntas que sean descalificadas. -Formular preguntas adicionales que sean necesarias para complementar las respuestas recibidas. - Protestar preguntas que no sean dirigidas. - Supervisar que el que articula las posiciones no consulte o se comunique con el asesor. - Manifestar las conclusiones que le parezcan oportunas sobre el resultado de la diligencia. Si no promovió el medio probatorio: -Supervisar que las preguntas llenen los requisitos legales y en caso contrario sean	Lo más común es que la confesión judicial del demandado, sea el primer medio probatorio a recibirse. Si la parte que deba prestar confesión no comparece a la audiencia, será declarado confeso, siempre que el que propuso la prueba haya comparecido o haya presentado el pliego en forma escrita con anterioridad. Si el que propuso la prueba no comparece y no presentó pliego de posiciones, el medio probatorio no puede ser diligenciado. El mandatario o representante legal que se presenten a esta diligencia a prestar confesión, deberán tener facultades suficientes. Si el que deba prestar confesión fue citado en forma personal y no lo hace así, deberá declararse confeso. Se procede a juramentar al demandado conforme a la fórmula establecida en el artículo 134 del Código Procesal Civil y Mercantil siguiente: *"¿Prometéis, bajo juramento, decir la verdad en la que fuereis preguntado?"* Se le hace saber la pena relativa al perjurio. Las preguntas pueden haberse presentado en forma escrita o formularse en forma oral en ese momento. El	Art. 354 CT Art. 133 CPCYM

descalificadas. -Protestar las preguntas que sean dirigidas que no cumplan los requisitos legales y establecer porque. -Verificar que las respuestas que de su cliente sean consignadas en el acta en forma exacta. - Manifestar las conclusiones que le parezcan oportunas sobre el resultado de la diligencia.	juez procederá a calificarlas, dirigiendo solamente las que reúnan los requerimientos legales. En el caso que sean varias personas las que tengan que prestar confesión, lo harán uno en pos del otro, en forma separada, evitando que estos se comuniquen entre cada diligencia. El que preste confesión deberá de responder en forma oral afirmativa o negativa (sí o no), y luego podrá ampliar su respuesta si lo consideran necesario. Durante la diligencia, el que preste confesión no podrá comunicarse con sus abogados y asesores. Podrá consultar documentos cuando sea necesario para auxiliar su memoria, a criterio del Juzgador. La parte que promovió la prueba, puede presentar preguntas adicionales, que el juez calificará nuevamente y serán dirigidas al absolvente siempre que llenen los requisitos de ley. De la diligencia de declaración debe dejarse constancia en el acta, donde se apuntarán solamente las respuestas. Si el demandado confesara en forma expresa, debe procederse a la vía ejecutiva en cuanto a lo confesado, si así lo solicita el actor, sin que deba dictarse sentencia. El proceso continuará respecto a las demás pretensiones. Al finalizar la diligencia, el actor podrá hacer la protesta de las preguntas que hayan sido descalificadas, con el objeto de que puedan ser diligenciadas en segunda instancia.	

DILIGENCIAMIENTO DE LA DECLARACIÓN DE TESTIGOS:

Actitud del asesor	Desarrollo	Fundamento Legal
<u>Si promovió el medio probatorio:</u> - Formular preguntas adicionales que sean necesarias para complementar las respuestas recibidas.	Las partes deberán acudir a la audiencia acompañados de sus testigos, toda vez que este medio probatorio debe diligenciarse en la primera audiencia de comparecencia a juicio ordinario laboral. El testigo debe identificarse ante el tribunal,	Arts. 332, 347 al 351 CT Arts. 142 al 163 CPCYM

- Protestar preguntas que no sean dirigidas.

- Manifestar las conclusiones que le parezcan oportunas sobre el resultado de la diligencia.

- Verificar que las respuestas que del testigo sean consignadas en el acta de forma exacta.

Si no promovió el medio probatorio:

-Supervisar que las preguntas llenen los requisitos legales y en caso contrario sean descalificadas.

-Protestar las preguntas que sean dirigidas que no cumplan los requisitos legales y establecer porque.

- Manifestar las conclusiones que le parezcan oportunas sobre el resultado de la diligencia.

- Tachar testigos:

Medio que poseen las partes para alegar y probar acerca de la falta de idoneidad de los testigos con el objeto de disminuir la fuerza de sus declaraciones.

Las tachas pueden presentarse en el mismo momento de la declaración o dentro de las veinticuatro horas siguientes a la misma y la prueba se recibirá en la propia audiencia, o en la inmediata que sea señalada para recepción de las pruebas del proceso, o bien en auto para mejor fallar.

No es causal de tacha el hecho de que el testigo sea empleado bajo relación de dependencia del patrono, salvo el caso que ocupe un cargo de dirección, representación o confianza y haya sido propuesto por el mismo patrono.

El trámite de la tacha no interrumpe el proceso y el juez debe pronunciarse sobre el asunto en la sentencia.

con su documento de identificación personal, de la misma manera que las partes.

El Juzgador deberá calificar si la persona tiene la capacidad legal para actuar como testigo.

Si los testigos no comparecieren, la diligencia no se llevará a cabo. Salvo el caso en que se haya solicitado que los testigos fueran citados y esto no se llevara a cabo, entonces podrá recibirse la prueba en la próxima audiencia que fuere señalada.

Si fueren varios testigos, los testimonios serán diligenciados en forma separada y sucesivamente, sin que los testigos puedan comunicarse entre sí y sin que puedan retirarse del lugar los que todavía no hayan prestado testimonio.

Se procede a juramentar al testigo conforme a la fórmula establecida en el artículo 134 del Código Procesal Civil y Mercantil siguiente: *"¿Prometéis, bajo juramento, decir la verdad en la que fuereis preguntado?"*

Se le hace saber la pena relativa al perjurio.

El interrogatorio puede haberse presentado en forma escrita o formularse en forma oral en ese momento. El juez procederá a calificar las preguntas, dirigiendo solamente las que reúnan los requerimientos legales.

Los testigos serán preguntados de lo siguiente:

- Por sus nombres, apellidos, edad, estado civil, nacionalidad, profesión, domicilio y lugar en donde reside;
- Si es pariente de alguna de las partes y en qué grado;
- Si tiene interés directo o indirecto en el pleito o en otro semejante;
- Si es amigo íntimo o enemigo de alguna de las partes;
- Si es empleado, dependiente,

acreedor o deudor de alguna de las partes o si tiene alguna relación con alguno de ellos;

- Al final serán preguntados de la razón de su dicho.

Durante la diligencia el testigo no podrá consultar documentos, salvo cuando la pregunta se refiera a libros, cuentas o papeles. Si se tratará de documentos extendidos por el testigo se le podrá requerir su reconocimiento.

Cualquiera de las partes podrá realizar al testigo preguntas adicionales, aunque no hayan propuesto al testigo.

De la diligencia de declaración debe dejarse constancia en el acta, donde se apuntarán solamente las respuestas.

Al finalizar la diligencia, el actor podrá hacer la protesta de las preguntas que hayan sido descalificadas, con el objeto de que puedan ser diligenciadas en segunda instancia.

DILIGENCIAMIENTO DE LA EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

Actitud del asesor	Desarrollo	Fundamento Legal
<u>Si promovió el medio probatorio:</u> - Revisar los documentos que sean exhibidos, determinar si llenan los requisitos legales y su contenido. - Si los documentos no son presentados, solicitar se tengan por ciertos los hechos aducidos por su cliente y que se haga efectiva la multa respectiva. - Manifestar las conclusiones que le parezcan oportunas sobre el resultado de la diligencia. <u>Si no promovió el medio probatorio:</u> -Exhibir los documentos; - Supervisar que la información que se haga constar en el proceso sea la correcta y la que contiene efectivamente el documento; - Justificar porqué no puede presentarse determinado documento. - Manifestar las conclusiones que le parezcan oportunas sobre el resultado de la diligencia.	Se procede a solicitar a la parte que deba exhibir los documentos, su presentación en forma ordenada, de acuerdo a como hayan sido ofrecidos. Si el demandado no se presentase a la audiencia, o aún presentándose, no exhibiere los documentos para los cuales fue apercibido legalmente, se tendrán por ciertas las aseveraciones de la persona que ofreció el medio probatorio, que usualmente es el trabajador, y se le impondrá una multa por su desobediencia. Si existen razones por las cuales no se puede presentar el documento, debe señalarse; como por ejemplo, el hecho que no se firmó contrato de trabajo escrito o que los libros de salarios se hayan destruido. El juzgador ante el documento, deberá comprobar los puntos para los cuales fue ofrecida la prueba; por ejemplo, el libro de salarios usualmente es ofrecido para comprobar los montos devengados por el trabajador en concepto de salario, por lo tanto el juzgador deberá corroborar estos puntos y hacerlos constar en el acta. Es conveniente aportar al proceso copia de los documentos cuya exhibición ha sido solicitada con el objeto de que puedan ser consultados en forma posterior por el juzgador. Muchos juzgadores así lo solicitan a las partes.	Art. 182 CPCYM

5.6.3.6.3 MODELO DE PLIEGO DE POSICIONES PARA LA PARTE ACTORA

REQUISITO	MODELO
Encabezado identificando la persona que absolverá las posiciones y el proceso	PLIEGO DE POSICIONES QUE DEBERÁ DE ABSOLVER _____ EN LA AUDIENCIA SEÑALADA PARA EL EFECTO DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL NÚMERO UN MIL OCHENTA Y SEIS GUION DOS MIL DIEZ GUIÓN CIENTO SETENTA Y DOS (1086-2010-172), A CARGO DEL OFICIAL SEGUNDO (2º) DEL JUZGADO CUARTO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE GUATEMALA.
Posiciones numeradas en orden ascendente	1. DIGA SI ES CIERTO QUE DURANTE LA RELACIÓN LABORAL USTED GOZO DE SIETE DIAS DE VACACIONES REMUNERADAS.
Sobre hechos personales del absolvente o el conocimiento de un hecho	2. DIGA SI ES CIERTO QUE A LA FECHA DE LA TERMINACION DE LA RELACIÓN LABORAL, USTED TIENE PENDIENTES DE GOZAR DIECISEIS PUNTO SEIS DÍAS DE VACACIONES.
Claras y Precisas	3. DIGA SI ES CIERTO QUE USTED RECIBIO LA CANTIDAD DE QUINIENTOS VEINTICINCO QUETZALES CON CUARENTA Y SIETE CENTAVOS EN CONCEPTO DE BONIFICACIÓN INCENTIVO EN EL MES DE NOVIEMBRE DEL DOS MIL NUEVE.
En sentido afirmativo	4. DIGA SI ES CIERTO QUE USTED OMITIÓ PRESENTARSE A SUS LABORES EN LA SEDE DE LA ENTIDAD _____ CON FECHA VEINTIDOS DE FEBRERO DEL DOS MIL DIEZ.
Un hecho	5. DIGA SI ES CIERTO QUE USTED ABANDONO SUS LABORES EN LA ENTIDAD _____ A PARTIR DEL VEINTIDOS DE FEBRERO DEL DOS MIL DIEZ.

5.6.3.6.4 MODELO DE PLIEGO DE POSICIONES PARA LA PARTE DEMANDADA

REQUISITO	MODELO
Encabezado identificando la persona que absolverá las posiciones y el proceso	PLIEGO DE POSICIONES QUE DEBERÁ ABSOLVER _____DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL IDENTIFICADO CON EL NÚMERO UN MIL CIENTO CUARENTA Y NUEVE GUIÓN DOS MIL DIEZ GUIÓN CIENTO NOVENTA Y NUEVE (1149-2010-199) A CARGO DEL OFICIAL PRIMERO DEL JUZGADO UNDÉCIMO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, EN LA AUDIENCIA SEÑALADA PARA EL EFECTO.
Posiciones numeradas en orden ascendente	PRIMERA: Diga si es cierto que usted presta sus servicios a la entidad denominada _____, como Gerente General y Representante Legal de la misma.
Sobre hechos personales del absolvente o el conocimiento de un hecho	SEGUNDA: Diga si es cierto que usted es titular de la cuenta de depósitos monetarios identificada con el número cero dos guión cinco millones cuatro mil trescientos cincuenta y nueve guión cuatro (02-5004359-4) del Banco _____.
Claras y Precisas	TERCERA: Diga si es cierto que usted realizaba el pago de las comisiones por ventas devengadas por el señor _____ durante la relación laboral que este último sostuvo con la entidad _____.
En sentido afirmativo	CUARTA: Diga si es cierto que el pago de las comisiones por ventas que devengaba el señor _____ en virtud de la relación laboral que sostuvo con la entidad _____, fueron pagadas por medio de cheques librados en contra de la cuenta identificada con el número cero dos guión cinco millones cuatro mil trescientos cincuenta y nueve guión cuatro (02-5004359-4) del Banco _____, a su nombre.
	QUINTA: Diga si es cierto que usted se benefició por el trabajo desempeñado por el señor _____ en virtud de la relación laboral que este sostuvo con la entidad _____.

5.6.3.6.5 MODELO DE INTERROGATORIO A DIRIGIR A UN TESTIGO

Requerimiento	Modelo
Encabezado identificando al testigo y el proceso	INTERROGATORIO QUE DEBERÁ DE ABSOLVER EL TESTIGO _____ EN LA AUDIENCIA SEÑALADA PARA EL EFECTO DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL NÚMERO _____ (_____), A CARGO DEL OFICIAL SEGUNDO (2º) DEL JUZGADO OCTAVO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE GUATEMALA.
Preguntas Claras y Precisas	1. Diga su nombre, apellidos, edad, estado civil, nacionalidad, profesión, domicilio y lugar donde reside.
En sentido afirmativo	2. Diga si es pariente de alguno de los litigantes, y en qué grado.
Un hecho	3. Diga si tiene interés directo o indirecto en el presente proceso o en otro semejante.
	4. Diga si es amigo íntimo o enemigo de alguno de los litigantes.
	5. Diga si es dependiente, acreedor o deudor de alguno de los litigantes o si tiene algún otro género de relación con ellos.
	6. Diga si labora como Contadora a cargo de los Registros Contables y laborales de la entidad _____, ubicada en quince avenida diecisiete guión cuarenta de la zona quince de Guatemala.
	7. Diga si usted se encontraba en su puesto de trabajo el día once de marzo del dos mil nueve a las trece horas.
	8. Diga si usted fue informada de la visita de los Inspectores _____, y_____ el día once de marzo del dos mil nueve.
	9. Diga qué instrucciones dio usted sobre la visita de los Inspectores _____y _____.
	10. Diga si usted dio instrucciones a la recepcionista el once de marzo del dos mil nueve en el sentido de que no recibirían a los Inspectores _____ y _____.
	11. Diga si usted negó u ordeno se negara el ingreso a las Instalaciones de la Entidad _____ a los Inspectores de Trabajo _____ y _____.

12. Diga qué le informó la recepcionista sobre la partida de los Inspectores el día once de marzo del dos mil nueve.

13. Diga porque le constan estos hechos.

5.6.3.7 MANIFESTACIÓN Y ALEGATOS DE LAS PARTES DENTRO DEL PROCESO

Fundamento Legal	DESARROLLO	POSIBLES SITUACIONES
Art. 64 LOJ	Las partes y sus abogados podrán alegar de palabra durante las audiencias. Por lo tanto, si se considera necesario pueden hacerse alegatos, manifestaciones o conclusiones respecto a las pruebas, solicitando la palabra al juzgador.	

5.6.3.8 CIERRE DEL ACTA Y NOTIFICACIÓN.

Fundamento Legal	DESARROLLO	POSIBLES SITUACIONES
Art. 322 CT.	Terminada la recepción de la prueba, se procede a dar por terminada la audiencia y a la impresión del acta, la cual debe ser firmada en original y duplicado por todos los comparecientes en cada uno de sus folios y en la hoja final. El contenido del acta queda notificado en ese acto y cada parte recibe copia de la misma.	

5.7 AUTO PARA MEJOR PROVEER:

El auto para mejor proveer se encuentra regulado en el artículo 357 del Código de Trabajo, el cual establece lo siguiente:

- Es facultativo para el Juez;
- Puede decretarlo el Juez de oficio o a instancia de parte;
- El Juez puede decretarlo una única vez antes de dictar sentencia;
- La ley faculta al Juez para que realice cualquier diligencia de prueba pertinente, es decir que verse sobre hechos controvertidos, entre ellos:
    - Traer a la vista cualquier documento o actuación que se estime conveniente;
    - Ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estime indispensable;
- Debe tener por objeto aclarar situaciones dudosas;
- Se impone la limitación de que en ningún caso deberá para aportar prueba al proceso a las partes;
- Debe practicarse en un plazo máximo de diez días;
- Dentro de dicho plazo se deberán señalar las audiencias que sean necesarias con citación de las partes, garantizando con ello el derecho de defensa;
- La resolución que lo decrete o deniegue no es recurrible, ya que no admite recurso alguno.

5.8. LA SENTENCIA:

Finalizado el proceso ordinario laboral, el juez debe dictar la sentencia que en derecho corresponda.

El artículo 364 del Código de Trabajo establece los siguientes requisitos que debe llenar la sentencia:

- Debe dictarse en forma clara y precisa;
- Haciendo todas las declaraciones que procedan y decidiendo de todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate;
- Debe respetarse el principio de congruencia, la sentencia ultra petita[4] no es admitida; por lo tanto, la sentencia deberá versar sobre los hechos controvertidos y las pretensiones de las partes, vertidos al proceso y no podrá decidir sobre asuntos o pretensiones diferentes a las contenidas en la demanda. La incongruencia justifica la interposición del Recurso de Apelación en contra del fallo.
- Debe condenar o absolver, total o parcialmente al demandado;
- Cuando de lo actuado en el proceso se desprenda que se han cometido faltas en contra de las leyes de trabajo o previsión social, el juez deberá mandar que se certifique lo conducente y que dicha certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

Asimismo, la sentencia, debe llenar los requisitos establecidos en la Ley del Organismo Judicial en sus artículos 143 y 147, como se establece a continuación:

NOMBRE DEL TRIBUNAL QUE LA DICTA
LUGAR Y FECHA
CONTENIDO:
Nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes, sus representantes legales y abogados o asesores.
Clase y tipo de proceso.
Objeto sobre el cual versó, en relación a los hechos.
Resumen demanda.

[4] Resolución que resuelve más allá de lo solicitado o en base a hechos no alegados por las partes.

Resumen contestación de la demanda, reconvención, excepciones interpuestas.

Listado hechos sujetos a prueba.

Consideraciones de derecho

Valor de las pruebas rendidas y hechos sujetos a prueba que se consideran probados.

Doctrinas de derecho y principios aplicables al caso.

Análisis de leyes aplicables al caso.

Razonamientos en que descanse la sentencia.

Parte resolutiva, con decisiones expresas y precisas congruentes con el proceso.

CITA DE LEYES
FIRMAS COMPLETAS DEL JUEZ Y SECRETARIO

CASOS EN QUE EL JUEZ ESTA OBLIGADO A DICTAR SENTENCIA

Norma aplicable	Caso especial	Plazo para dictar sentencia
358 del Código de Trabajo	REBELDIA DEL DEMANDADO EN CASO DE DEMANDA POR DESPIDO INJUSTO Y CONFESION FICTA	48 horas de celebrada la audiencia
359 del Código de Trabajo	FIN DEL PROCESO	5 A 10 días posteriores a la última audiencia de recepción de prueba o auto para mejor proveer

CASOS EN LOS QUE PUEDE INICIARSE LA VIA EJECUTIVA SIN DICTAR SENTENCIA,

A SOLICITUD DE PARTE

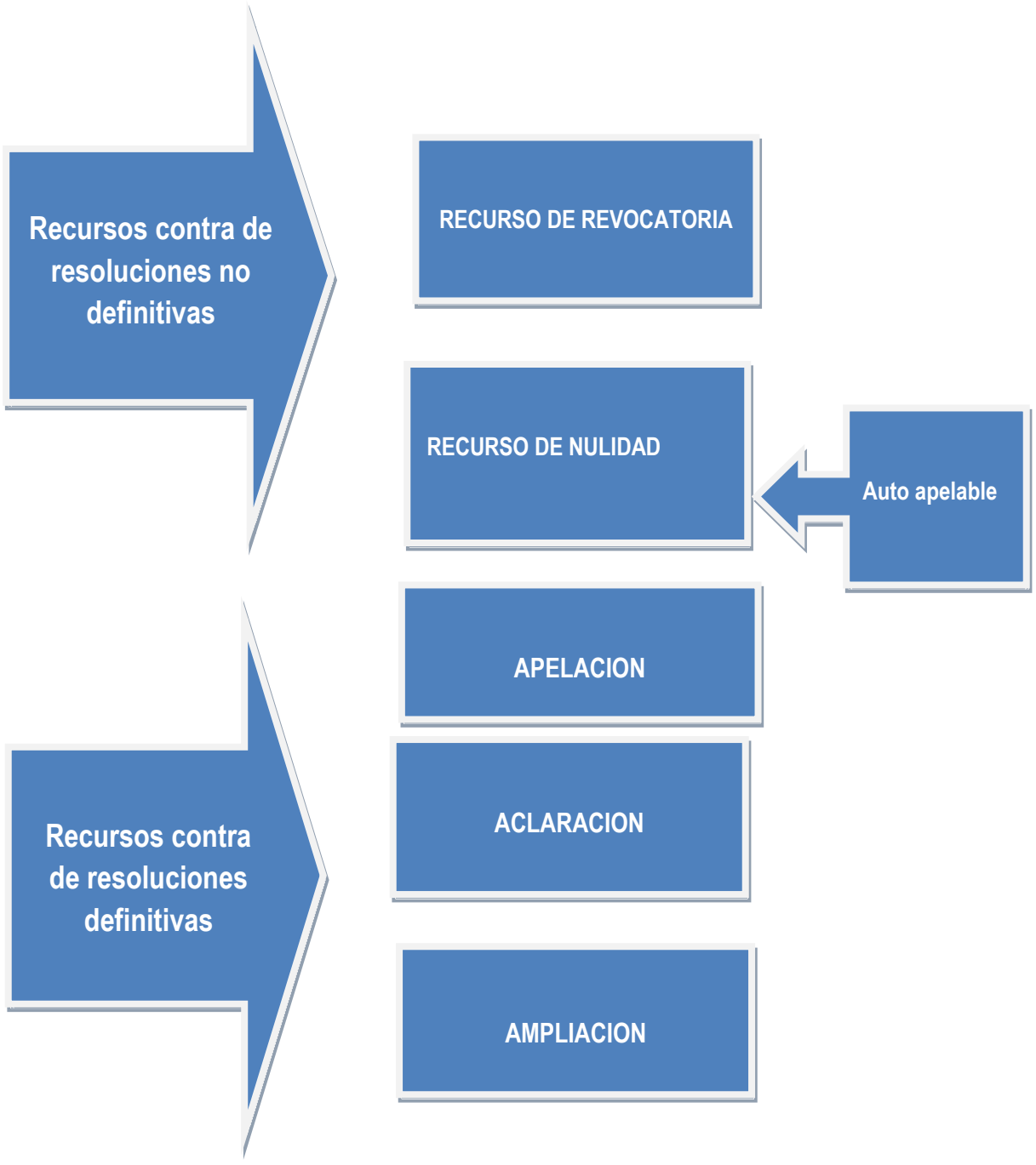
Norma aplicable	Caso especial
340 del Código de Trabajo	Allanamiento
354 del Código de Trabajo	Confesión sin posiciones

CASOS EN QUE EL JUEZ NO DICTA SENTENCIA

Norma aplicable	Caso especial
581 al 587 del Código Procesal Civil y Mercantil	Desistimiento total de la acción de parte del actor.
341 del Código de Trabajo	Acuerdo Conciliatorio

5.9. LOS RECURSOS Y REMEDIOS PROCESALES.

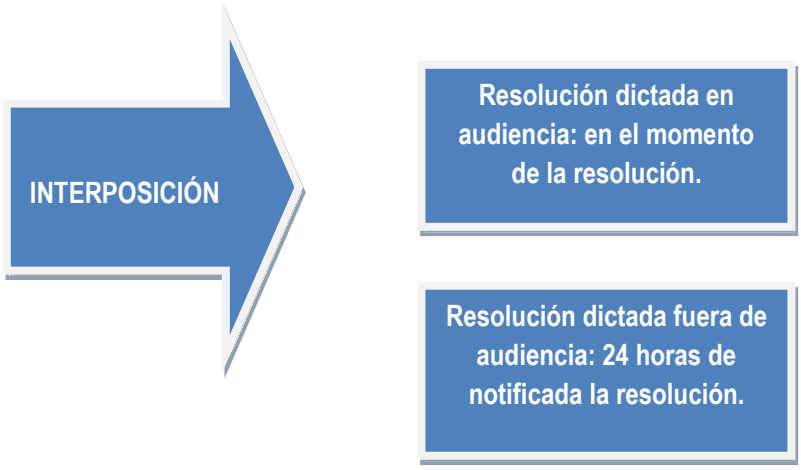
Los recursos y remedios procesales que el Código de Trabajo regula dentro del proceso ordinario son los siguientes:



5.9.1 RECURSO DE REVOCATORIA.

Por medio de este recurso pueden impugnarse resoluciones no definitivas.

5.9.1.1 TRÁMITE Regulado por el artículo 365 del Código de Trabajo y aplicación supletoria del artículo 599 del Código Procesal Civil y Mercantil.



5.9.1.2 FLUJOGRAMA DEL TRÁMITE:



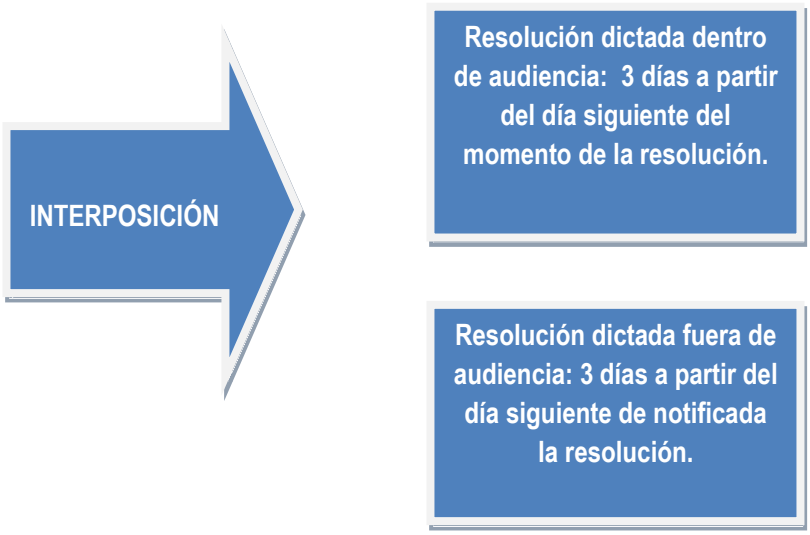
El auto que resuelve el Recurso de Revocatoria no es apelable.

5.9.2 RECURSO DE NULIDAD.

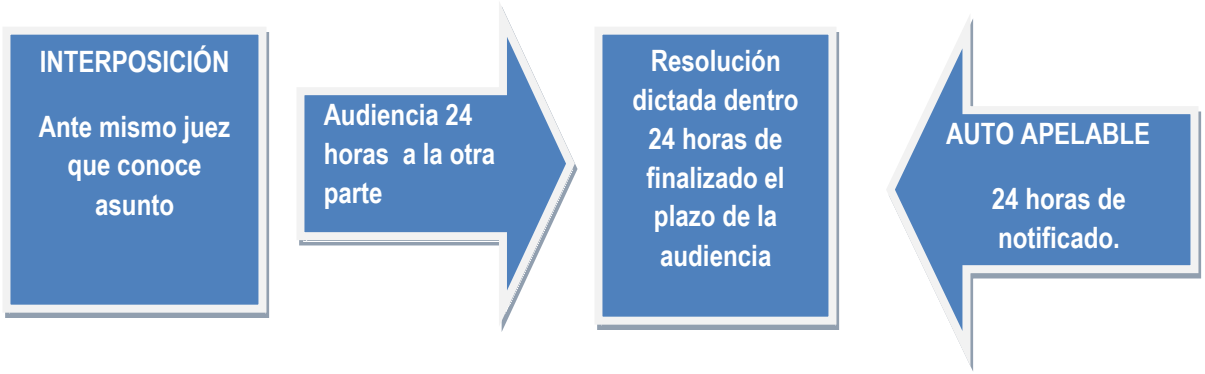
5.9.2.1 PROCEDENCIA (regulado en el Artículo 365 del Código de Trabajo)

Puede interponerse en contra de actos y procedimientos que infrinjan la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación, es decir que las resoluciones no deben ponerle fin al proceso. Si un auto que le pone fin al proceso, infringe la ley, el recurso procedente sería el de apelación.

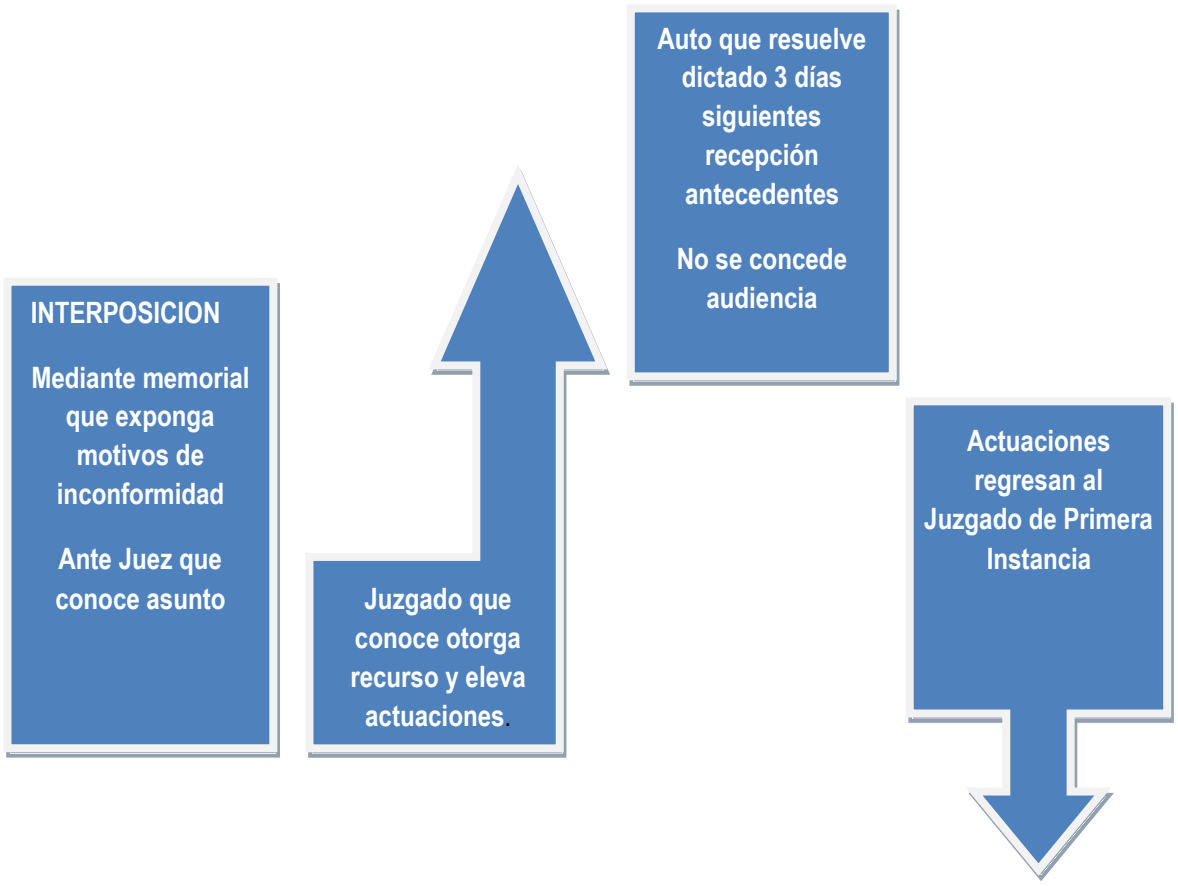
5.9.2.2 TRÁMITE Regulado por el artículo 365 del Código de Trabajo y aplicación supletoria del artículo 599 del Código Procesal Civil y Mercantil.



5.9.2.3 FLUJOGRAMA DEL TRÁMITE.



5.9.2.4 FLUJOGRAMA RECURSO DE APELACIÓN AUTO QUE RESUELVE LA NULIDAD.



El Código de Trabajo no otorga efectos suspensivos al recurso de nulidad, y el artículo 367 regula que la apelación de otras resoluciones que no terminen el proceso, tampoco tienen efectos suspensivos.

A pesar de lo anterior, el criterio judicial en tal sentido no es uniforme, en algunos casos los jueces otorgan el recurso de nulidad con efectos suspensivos y en otros casos no, al igual que la apelación del auto que lo resuelve.

5.9.2.5 EFECTOS DEL AUTO QUE DECLARA CON LUGAR EL RECURSO DE NULIDAD.

SUPUESTO DE PRESENTACION	EFECTOS DECLARATORIA CON LUGAR
Nulidad interpuesta en contra de un procedimiento en cuya sustanciación se ha violado la ley.	Reposición de actuaciones, desde el momento en que se cometió la infracción.
Nulidad interpuesta en contra de un acto o resolución que viole la ley.	Decretar la nulidad del acto o resolución y se dicta la que en derecho corresponde.

5.9.3 RECURSOS DE AMPLIACIÓN Y ACLARACIÓN.

5.9.3.1 PROCEDENCIA DEL RECURSO DE AMPLIACIÓN:

Puede interponerse en contra de autos y sentencias que le pongan fin al proceso, cuando en estos se haya omitido resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio por cualquiera de las partes del proceso.

5.9.3.2 PROCEDENCIA DEL RECURSO DE ACLARACIÓN:

Puede interponerse en contra de autos y sentencias que le pongan fin al proceso, cuando estos contengan términos obscuros, ambiguos o contradictorios, con el efecto de que sea aclarado su tenor.

Por ejemplo, si una parte interpuso una excepción perentoria de pago, y al resolver se declara sin lugar una excepción perentoria de prescripción, procedería interponer el recurso de aclaración.

5.9.3.3 FLUJOGRAMA DEL TRÁMITE DE LOS RECURSOS DE AMPLIACIÓN Y ACLARACIÓN.

Tramite regulado en el artículo 365 del Código de Trabajo y 597 del Código Procesal Civil y Mercantil aplicado en forma supletoria.



5.9.4 RECURSO DE APELACIÓN.

El que se considere agraviado por la sentencia de primera instancia o por el auto que ponga fin al proceso, podrá incurrirlo, provocando la revisión de la Sentencia por parte del tribunal de alzada a efecto de que pueda corregir los posibles errores incurridos en la misma.

Este recurso origina la segunda instancia del proceso.

5.9.4.1 PROCEDENCIA:

De conformidad con el artículo 365 del Código de Trabajo, podrá interponerse recurso de apelación en contra de las sentencias o autos que pongan fin al proceso.

El recurso se presenta ante el mismo juez que dictó la sentencia o el auto incurrido, quien debe de otorgarlo o negarlo según se presente o no en tiempo y sea procedente, para luego elevar las actuaciones a la sala jurisdiccional que corresponda.

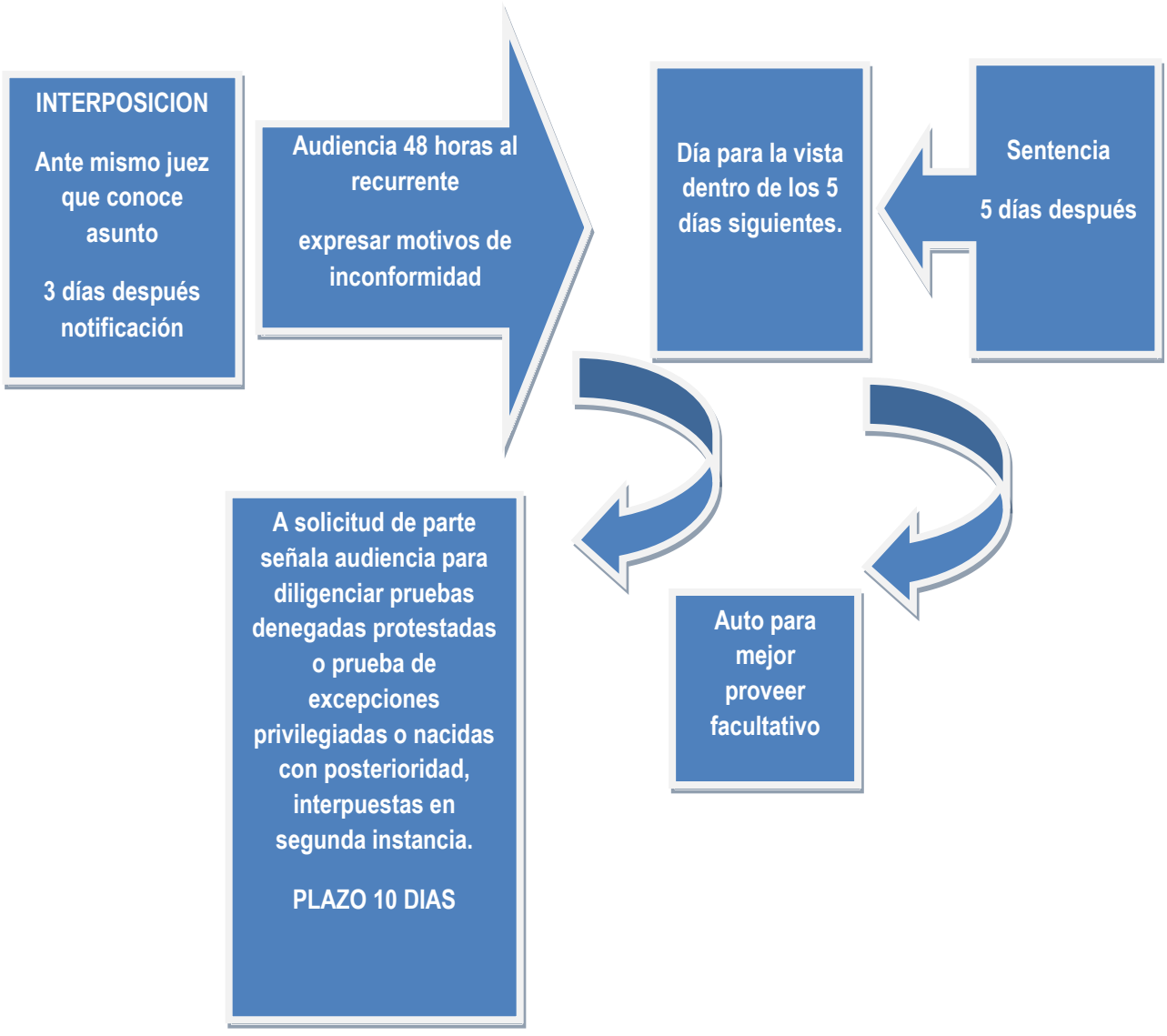
El plazo para su interposición es de tres días, contados a partir del día siguiente de la notificación.

Otorgado el recurso, se suspende la jurisdicción del juzgado de primera instancia.

El memorial de interposición del recurso de apelación, es sencillo y no es obligatorio que incluya los motivos de inconformidad, toda vez que estos deberán ser expuestos en la segunda instancia, en la audiencia que se otorgue al apelante.

5.9.4.2 TRÁMITE:

Trámite regulado en los Artículos 367 al 373 del Código de Trabajo.



5.9.4.3 CONTENIDO DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA:

De conformidad con el artículo 372 del Código de Trabajo, la sentencia de segunda instancia puede:

- Revocar parcial o totalmente,
- Enmendar o modificar, parcial o totalmente.

Deberá considerarse solo lo desfavorable al recurrente que haya sido expresamente impugnado. No puede enmendarse o revocarse la parte que no es objeto del recurso, salvo que la variación en la parte impugnada, requiera necesariamente modificar o revocar otros puntos de la resolución apelada. Esto es conocido como *REFORMATIO IN PEJUS*, principio por el cual no puede modificarse la sentencia en perjuicio del apelante y se encuentra regulado en el artículo 603 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual aplica en forma supletoria en el proceso laboral.

BIBLIOGRAFÍA:

1. Aguirre Godoy, Mario, **Derecho Procesal Civil, Tomo I**, Editorial Vile, Guatemala, 1973.
2. Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo**, Guatemala.
3. Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia, **La justicia laboral: un desafío para Guatemala**, Magna Terra editores, S.A. , Guatemala, 2003
4. Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial (CENADOJ), **Informador Estadístico del OJ número 27, Órganos Jurisdiccionales de la República de Guatemala, Año 2011 (Por Ramo)**, 2011.
5. Franco López, César Landelino, **Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I Derecho Procesal Individual**, Editorial Estudiantil FENIX, Guatemala, 2006.
6. López Larrave, Mario, **Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo**, Editorial Universitaria, Guatemala.
7. Organización Internacional del Trabajo, R166 de 1947, **Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo.**
8. Organización Internacional del Trabajo, R92 de 1951, **Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios.**
9. Osorio Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 1981.
10. Rodríguez Mancini, Jorge, **Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Argentina, 2004.
11. Suárez González, Fernando, **Derecho del trabajo. Los conflictos laborales y su solución**, Universidad Nacional de Educación a Distancia, España, 2001.
12. Rebuli Villavicencio, Evelyn Ruth, **La Conciliación Extrajudicial Obligatoria en Materia Laboral**, Universidad Rafael Landivar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala 2001.

LEGISLACIÓN NACIONAL:

1. Asamblea Nacional Constituyente, **Constitución Política de la República de Guatemala.**
2. Asamblea Nacional Constituyente, Decreto número 1-86, **Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.**
3. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441-61, **Código de Trabajo.**

4. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 2-89, **Ley del Organismo Judicial**.

5. Congreso de la República de Guatemala, **Decreto número 1117 (Ministerio de Trabajo y Bienestar Social).**

6. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 114-97, **Ley del Organismo Ejecutivo.**

7. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 64-76, **Ley del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción.**

8. Corte Suprema de Justicia, **Acuerdo número 19-97.**

9. Corte Suprema de Justicia, **Acuerdo número 2-2008.**

10. Corte Suprema de Justicia, **Acuerdo número 5-2008.**

11. Corte Suprema de Justifica, **Acuerdo número 2-2009.**

12. Jefe del Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley Número 106, **Código Civil.**

13. Jefe del Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley Número 107, **Código Procesal Civil y Mercantil.**

14. Presidente de la República, Acuerdo Presidencial del 20 de diciembre de 1957, **Reglamento de la Inspección General de Trabajo.**

RESOLUCIONES JUDICIALES

1. Corte de Constitucionalidad, **Sentencia de amparo de fecha veinticuatro de mayo de dos mil, dictada dentro del expediente número 48-2000.**

2. Corte de Constitucionalidad, **Sentencia de amparo de fecha veintiuno de febrero de dos mil uno, dictada dentro del expediente número 704-2000.**

3. Corte de Constitucionalidad, **Sentencia de amparo de fecha diecisiete de mayo de dos mil uno, dictada dentro del expediente número 34-2001.**

4. Corte de Constitucionalidad, **Sentencia de amparo de fecha seis de septiembre de dos mil siete, dictada dentro del expediente número 1650-2007.**

5. Corte de Constitucionalidad, **Sentencia de amparo de fecha veinticuatro de enero de dos mil ocho, dictada dentro del expediente número 3443-2007.**

6. Corte de Constitucionalidad, **Sentencia de amparo de fecha veinticinco de marzo de dos mil ocho, dictada dentro del expediente número 86-2008.**

7. Corte de Constitucionalidad, **Sentencia de amparo de fecha veintiuno de octubre de dos mil ocho, dictada dentro del expediente número 2976-2008.**

8. Corte de Constitucionalidad, **Sentencia de amparo de fecha veintitrés de octubre de dos mil ocho, dictada dentro del expediente 2150-2008.**

Corte de Constitucionalidad, **Sentencia de amparo de fecha veintiocho de octubre de dos mil ocho, dictada dentro del expediente número 2153-2008.**

PAGINAS ELECTRONICAS

www.mintrabajo.gob.gt

ABREVIATURAS DE NORMAS UTILIZADAS DENTRO DEL TEXTO:

CT	**Código de Trabajo**
LOJ	**Ley del Organismo Judicial**
CPCYM	**Código Procesal Civil y Mercantil**
CC	**Código Civil**

INDICE

No.	Titulo	Página
	INTRODUCCIÓN	1
I.	EL CONFLICTO LABORAL Y SU CLASIFICACIÓN	2
1.1	CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS	2
1.2	CONFLICTOS JURIDICOS Y SOCIOECONOMICOS	3
II.	DIFERENTES ALTERNATIVAS PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS LABORALES	5
III.	PREPARACION DEL CASO DE PARTE DEL ASESOR	6
3.1	PRIMER CONTACTO CON UN CLIENTE POTENCIAL	6
3.2	GUIA GENERAL DE LA INFORMACION A RECABAR EN UN CASO LABORAL	6
3.3	GUIA PARA REALIZAR UN ANALISIS Y DIAGNOSTICO DEL CASO	11
3.4	GUIA PARA LA DETERMINACION DE LAS PRESTACIONES QUE CORRESPONDEN AL CLIENTE Y SU MONTO	12
IV.	FASE ADMINISTRATIVA CONCILIATORIA	17
4.1	MARCO LEGAL APLICABLE	17
4.2	LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES	19
4.3	LA SOLICITUD PARA INICIAR LA FASE DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONFLICTOS INDIVIDUALES	19
4.4	REQUISITOS NECESARIOS PARA PARTICIPAR EN UNA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN ANTE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PARA CELEBRAR VÁLIDAMENTE UN ACUERDO CONCILIATORIO	21
4.5	EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	24
4.6	VALIDEZ DE LOS ACUERDOS CONCILIATORIOS	26
4.7	LA EJECUCIÓN DE LOS ACUERDOS CONCILIATORIOS	26
4.8	LA INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN POR EL INICIO DE LA CONCILIACIÓN EN SEDE ADMINISTRATIVA.	27
4.9	LISTADO DE LAS DELEGACIONES Y SUBDELEGACIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SEGÚN AREAS GEOGRÁFICAS DEL PAÍS	28
V.	EL PROCESO ORDINARIO LABORAL	30
5.1	PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL PROCESO LABORAL Y SU APLICACIÓN PRACTICA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL.	30
5.2	LA JURISDICCION Y LA COMPETENCIA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL	34

5.2.1	JURISDICCIÓN PRIVATIVA Y COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA	34
5.2.2	**ORGANIZACIÓN JERÁRQUICA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**	35
5.2.3	**CUADRO DE LA DISTRIBUCIÓN JERÁRQUICA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**	37
5.2.4	**LISTADO DE ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EXISTENTES SEGÚN ÁREAS GEOGRÁFICAS DEL PAÍS.**	39
5.2.5	**REGLAS DE COMPETENCIA TERRITORIAL DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**	41
5.2.6	**IMPRORROGABILIDAD DE LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL.**	42
5.2.7	**LOS CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.**	42
5.2.7.1	**EL CONFLICTO DE JURISDICCIÓN.**	43
5.2.7.2	**LA CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA.**	46
5.3	**LA APLICACIÓN SUPLETORIA DEL DERECHO COMUN AL PROCESO LABORAL.**	54
5.4	**LA DEMANDA ORDINARIA DE TRABAJO.**	55
5.4.1	**REQUISITOS REQUERIDOS POR LA LEY QUE TODA DEMANDA LABORAL DEBE CONTENER:**	55
5.4.2	**AUXILIO DE ABOGADO.**	61
5.4.3	**GUIA PARA ELABORAR LA PARTE EXPOSITIVA DE LA DEMANDA Y LOS HECHOS A INCLUIR EN LA MISMA**	62
5.4.4	**DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA DEMANDA LABORAL**	67
5.4.5	**GUIA PARA INDIVIDUALIZAR Y OFRECER LOS MEDIOS PROBATORIOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LOS MISMOS**	69
5.4.6	**MODELO DE DEMANDA DE DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO**	78
5.4.7	**MODELO DEMANDA DESPIDO INDIRECTO**	86
5.4.8	**DEMANDA QUE NO CUMPLE LOS REQUISITOS LEGALES**	94
5.5	**LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS.**	95
5.6	**DESARROLLO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL.**	96
5.6.1	**LAS NOTIFICACIONES Y LOS ACTOS PROCESALES**	96
5.6.2	**DESARROLLO DE LA AUDIENCIA ORAL Y PRIMERA COMPARECENCIA DE LAS PARTES**	98

5.6.3	**DESARROLLO DE LAS DIFERENTES ETAPAS DE LA AUDIENCIA DE JUICIO ORAL**	100
5.6.3.1	**COMPARECENCIA DE LAS PARTES**	100
5.6.3.2	**FASE DE LA RATIFICACIÓN O AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA**	101
5.6.3.3	**FASE DE LA INTERPOSICIÓN DE EXCEPCIONES DILATORIAS**	104
5.6.3.3.1	**EXCEPCIONES DILATORIAS MÁS IMPORTANTES**	105
5.6.3.3.2	**MODELO MEMORIAL INTERPONIENDO EXCEPCIÓN DILATORIA DE FALTA DE PERSONALIDAD**	108
5.6.3.4	**FASE DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA E INTERPOSICIÓN DE EXCEPCIONES PERENTORIAS Y RECONVENCIÓN**	113
5.6.3.4.1	**RESUMEN DE ACTITUDES PROCESALES QUE PUEDE ADOPTAR EL DEMANDADO AL MOMENTO DE CONTESTAR LA DEMANDA**	115
5.6.3.5	**FASE DE LA CONCILIACIÓN**	136
5.6.3.6	**FASE DEL DILIGENCIAMIENTO DE LAS PRUEBAS**	137
5.6.3.6.2	**GUIA PARA EL DILIGENCIAMIENTO DE LOS PRINCIPALES MEDIOS PROBATORIOS**	138
5.6.3.6.3	**MODELO DE PLIEGO DE POSICIONES PARA LA PARTE ACTORA**	143
5.6.3.6.4	**MODELO DE PLIEGO DE POSICIONES PARA LA PARTE DEMANDADA**	144
5.6.3.6.5	**MODELO DE INTERROGATORIO A DIRIGIR A UN TESTIGO**	145
5.6.3.7	**MANIFESTACIÓN Y ALEGATOS DE LAS PARTES DENTRO DEL PROCESO**	146
5.6.3.8	**CIERRE DEL ACTA Y NOTIFICACIÓN**	146
5.7	**AUTO PARA MEJOR PROVEER**	147
5.8	**LA SENTENCIA**	148
5.9	LOS RECURSOS Y REMEDIOS PROCESALES	151
5.9.1	**RECURSO DE REVOCATORIA**	152
5.9.2	RECURSO DE NULIDAD	153
5.9.3	**RECURSOS DE AMPLIACION Y ACLARACION**	155
5.9.4	**RECURSO DE APELACION**	156
	BIBLIOGRAFIA	159



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Universidad Rafael Landívar
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Bufete Popular
13 calle 2-73 zona 1
Teléfono: 2230-5213 y 2230-5111

www.url.edu.gt